วารสาร
ศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2569 Vol. 4 No. 2 May-August 2026
JOURNAL OF SRISUVARNABHUMI REVIEW (JSBR)
ISSN 2985-2838 (Print)

JSBR







วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

091 883 4016 srisuvarna2567@gmail.com

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

Journal of Srisuvarnabhumi Review

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2569

Vol. 4 No. 2 May-August 2026

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ ของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามวิถีของการศึกษาเชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา และสหวิทยาการอื่นๆ

เจ้าของ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 06 2697 8932

พิมพ์ที่ จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล์ g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์ซ้ำต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

ที่ปรึกษา

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.
พระสุพรรณวชิราภรณ์, ดร. พระครูโสภณวีรานุวัตร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.

กองบรรณาธิการ

พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสิริพุทธิศาสตร์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปริยัติกิตติวงศ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัติมา โฆษิตเกษม	วิทยาลัยช่างศิลปะสุพรรณบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบ็ญจมาส นาควงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
ดร.รุ่งนิภา เหลียง	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.เพ็ญพรรณ เฟื่องฟูลอย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นายนราธร สายเส็ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ฝ่ายประสานงาน

นายเอกมงคล เพ็ชรวงษ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สนธยา สิทธิเกรียงไกร

ฝ่ายศิลปกรรม

พระปลัดยุทธนา มาลาวโส, ดร. พระนภ จิรวฑฺโฒ

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

นางสาววิกานดา ศรีศักดา

ฝ่ายสมาชิกวารสาร

นางสาวภัทรกุล ศิลปรัตน์

บทบรรณาธิการ

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2569 (2026) ซึ่งฉบับนี้จะมีบทความทางวิชาการที่อยู่ในกลุ่มเนื้อหาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา บาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชนการพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ ถึงแม้บทความจะมีความหลากหลาย แต่ทุกบทความยังคงไว้ซึ่งคุณภาพที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพผู้ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมที่จะประเมินบทความตามที่ได้มอบหมาย โดยจะให้ความสำคัญในแง่เป็นผู้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับบทความที่มีเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของวารสารกำหนดไว้ กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai Journal citation index Centre (TCI) กำหนดไว้

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาของประเทศชาติต่อไปและผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต โดยบทความประจำวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ฉบับนี้จะประกอบด้วย

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) การพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เขียนโดย กิตตินันท์ ธรฤทธิ์, พระครูพิจิตรศุภการ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์, อภิจิตร์ ณ นคร สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 2) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา เขียนโดย ลาวรรณ์ สมบูรณ์ ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนนาคำวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เขียนโดย อภิรักษ์ พิณทอง, พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 4) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขียนโดย ฐายิกา สอนราษฎ์, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5) วิเคราะห์อัปปมาทธรรมเพื่อสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในคัมภีร์พุทธศาสนา เขียนโดย พระประดิษฐ ปญฺญาวโร (ฟ้าธรณีแสง), พระศรีสัจญาณมุนี, พูนศักดิ์ กมล วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 6) การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เขียนโดย ศุภโชค สีทา, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 7) แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เขียนโดย พัธรา หนูน้อย สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 8) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขียนโดย ชนุวดี แอเด็น, บุญส่ง ทองเอียง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช 9) ความ

ต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขียนโดย ณชนก หล่อสมบูรณ์, สาลินี มีเจริญ วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 10) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เขียนโดย นาวี บุญเทียม, สันติ อุนจะนำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช 11) การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขียนโดย กรองกาญจน์ แก้วเชิด โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 12) พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เขียนโดย นัสพงษ์ กลิ่นจำปา คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 13) พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เขียนโดย กฤษฎา คงเพชร, บุญเลิศ วีระพรกานต์, พระครูเขมธรรมโฆษิต, อภิจิตร์ ณ นคร สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 14) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เขียนโดย พงศธร เฉลยทรง, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 15) การบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เขียนโดย จิตรานุช อินมัง, พระครูพิจิตรศุภการ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 16) การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เขียนโดย อาจินต์ รัตนะปุตโต, โกศล สอดส่อง คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต 17) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขียนโดย ธานินทร์ สมัครแก้ว, ปรีชา สามัคคี, พระครูสุเมธปริยัติคุณ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 18) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ เขียนโดย อภิญญา ปานชาลี, สันติ อุนจะนำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช 19) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขียนโดย รักษ์พล จันทพราหมณ์, บุญเลิศ วีระพรกานต์, พระครูเขมธรรมโฆษิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 20) การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เขียนโดย สาวิตรี บุญปัญญา, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 21) การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา เขียนโดย พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา), เบญจมาศ สุวรรณวงศ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา 22) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เขียนโดย ศศิภา หล่อสมบูรณ์, สาลินี มีเจริญ วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 23) ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบใน

การแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา เขียนโดย เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา 24) บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เขียนโดย กมลชนก มหารักษิต, อัทธ์ ฉัฐญาวรกุล สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 25) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขียนโดย ศิวัสว์ เงินถาวร, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 26) การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา เขียนโดย พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา 27) รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เขียนโดย ธิติชัย ปรีชา, เมธา หริมเทพาธิป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 28) การสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ เขียนโดย พระอธิการสมพร อนาลโย, พระศรีปริยัติธาดา วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิยาลัย, อิสรพงษ์ ไกรสินธุ์, มัชฌิมา ลาดเสน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, กิตติธัช นาชัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 29) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 เขียนโดย ศุภกิจตรา ทาทอง, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 30) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เขียนโดย ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 31) การศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เขียนโดย พระครูศาสนกิจโกศล (ศรายุทธ วชิรปญฺโญ/ทวิชัย) โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5, พระครูปริยัติเจติยานุรักษ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, พระมหาโฆษิต โฆสิตธมฺโม (บำรุงแจ่ม), พระมหาวีรกุล อคฺควโส (คำจันทราช), อดิศร สุวรรณตรา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้รับประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

■ **การพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4** 1
Development of A School Safety System Handbook based on Iddhiipadas 4 of Banthungkraw School Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4
กิตตินันท์ ธรฤทธิ์, พระครูพิจิตรศุภการ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์, อภิจิตร์ ณ นคร

■ **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา** 13
Developing Emotional Intelligence through the SMILE Learning Model of Grade 8 Students at Nakhamwittaya School
รุ่งลาวรรณ์ สมบูรณ์/

■ **การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3** 24
Personal Administration based on Paramita VI of Schools in the Chulabhorn Educational Network under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3
อภิรักษ์ พิณทอง, พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์

■ **ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว** 36
Organizational Commitment of Teachers in Wang Burapha Interdisciplinary Secondary School under the Sa Kaeo Secondary Educational Service Area Office
ฐายิกา สอนราษฎ์, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **วิเคราะห์อัปปมาทธรรมเพื่อสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในคัมภีร์พุทธศาสนา** 49
An Analytical of Appamāda Dhamma to Support the Practice of Brahmacariya of Monks in Buddhist
พระประดิษฐ ปญฺญาวโร (ฟ้าธรณีแสง), พระศรีสัจญาณมุนี, พูนศักดิ์ กมล

■ **การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2** 58
Academic Administration and Student Development Activities of Teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2
ศุภโชค สีทา, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

■ **แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2** 69
Guidelines for the administration of Learning Centers based on the Sufficiency Philosophy of Educational based on Suppurisa-Dhamma of Watnakhao School under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2
พัธรา หนูน้อย

■ **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1** 79
Creative Leadership of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1
ชนุวดี แอเด็น, บุญส่ง ทองเอียง

■ **ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน** 92
The Essential Needs for Innovative Leadership of Primary School in Bangkok under Office of the Private Education Commission
ณชนก หล่อสมบูรณ์, สาลินี มีเจริญ

■ **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4** 102
Strategic Leadership of School Administrators Affecting Professional Learning Communities in Educational Opportunity Expansion Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4
นาวี บุญเทียม, สันติ อุนจะนำ

■ **การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ** 114
Administration of Student Care and Support System using Information Technology base on Brahma Vihara IV of Rajaprajanugroh 37 Krabi School under Bureau of Special Educational Administration
กรองกาญจน์ แก้วเชิด

■ **พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู** 127
Solid Waste Management Behavior of Residents in Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lamphu Province
นัสพงษ์ กลิ่นจำปา

■ **การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1** 140
Developing Digital Leadership based on Brahmavihara IV for School Administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1
กฤษฎา คงเพชร, บุญเลิศ วีระพรกานต์, พระครูเขมธรรมโฆษิต, อภิจิตร์ ณ นคร

■ **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** 149
Organizational Culture Affecting School Effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
พงศธร เฉลยทรง, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **การบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3** 160
The Learning Environment Administration based on Trisikkha of Schools in Bansong Network under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3
จิตรานุช อินมัง, พระครูพิจิตรศุภการ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์

■ **การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย** 175
Provision of Elderly Allowance in Phon Sawang Sub-district Administrative Organization, Mueang District, Nong Khai Province
อาจินต์ รัตนะปุตโต, โกศล สอดส่อง

■ **การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่** 185
School Administration based on the Four Brahmavihara Affecting the Performance of Teachers in Small-sized Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office
ธานินทร์ สมัครแก้ว, ปรีชา สามัคคี, พระครูสุเมธปริยัติคุณ

■ **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้** 200
Transformational Leadership of Administrators Affecting the Performance of Teachers in the Southern Special Education Center
อภิญญา ปานชาลี, สันติ อุนจะนำ

■ **แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช** 210
Guidelines for Managing Management based on the Four Noble Truths at Noppitamwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat
รักษ์พล จันทพราหมณ์, บุญเลิศ วีระพรกานต์, พระครูเขมธรรมโฆษิต

■ **การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** 223
Learning Environment Management of Schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
สาวิตรี บุญปัญญา, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา** 238
Development of a Model Program for Thai Non-Violent Buddhist Families in Nakhon Ratchasima Province
พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา), เบญจมาศ สุวรรณวงศ์

■ **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร** 250
Digital Leadership of Administrators in Private Primary Schools under the Office of the Private Education Commission in Khlong Sam Wa District Bangkok
ศศิภา หล่อสมบูรณ์, สาลินี มีเจริญ

■ **ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา** 262
Batik Fabric: A Buddhist-Inspired “Nawatwithi” Community Model for Enhancing Community Product Standards and Creating Competitive Advantage in the Urban Community of Pak District, Nakhon Ratchasima Province
เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม

■ **บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3** 276
The Roles of Student Support System Management of School Administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3
กมลชนก มหารักษิต, อัทธ์ ฉัฐญาวรกุล

■ **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี** 288
The Guidelines for Learning Organization Development of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani
ศิวัสว์ เงินถาวร, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา** 299
The Development of Online Course via MOOC Platform: The Application of Generative AI in Buddhist Studies
พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา)

■ **รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** 312
A Model of a Sharing Society based on the Sufficiency Economy Philosophy
ธิติชัย ปรีชา, เมธา หริมเทพาธิป

■ **การสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์** 321
The Creating a Warm Family by Cultivating in 9 Values for Creating Social Value in Buriram Province
พระอธิการสมพร อนาลโย, พระศรีปริยัติธาดา, อิสรพงษ์ ไกรสินธุ์, มัชฌิมา ลาดเสน, กิตติธัช นาชัย

■ **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21** 334
Guidelines for the Development in the 21St Century Administrative Skills of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
ศุภกิจตรา ทาทอง, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

■ **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1** 345
The Relationship between Competencies and Personnel Administration of Educational Personnel under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1
ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์

■ **การศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5** 356
A Study of the Administration of Phrapariyattidhamma Schools in the General Education Division: A Case Study of Wat Mae Rim Wittaya School under Phrapariyattidhamma Education Area Office, General Education Division, Region 5
พระครูศาสนกิจโกศล (ศรายุทธ วชิรปญฺโญ/ทวิชัย), พระครูปริยัติเจติยานุรักษ์, พระมหาโฆษิต โฆสิตธมฺโม (บำรุงแจ่ม), พระมหาวีรกุล อคฺควโส (คำจันทราช), อดิศร สุวรรณตรา

■ **จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ** 369

■ **หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์** 371

การพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

Development of A School Safety System Handbook based on Iddhiipadas 4 of Banthungkraw School Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4

[1]กิตตินันท์ ธรฤทธิ์, [2]พระครูพิจิตรศุภการ, [3]มะลิวัลย์ โยธารักษ์, [4]อภิจิตร์ ณ นคร

[1]Kittinun Torarit, [2]Phrakhrupichitsuphakan, [3]Maliwan Yotharak, [4]Apijit Na Nakhon

[1-4]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-4]Buddhist Education Administration, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: guy.14121@gmail.com

Received: February 24, 2026; **Revised:** March 12, 2026; **Accepted:** March 17, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 2) พัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 3) ประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญการสร้างคู่มือ จำนวน 5 รูป/คน และประเมินคู่มือ จำนวน 17 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบประเมินคู่มือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ ยึดนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางหลัก นำมาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน มีนโยบายในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคสำคัญ คือ ขาดการมีส่วนร่วมจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายภายนอก ครู และนักเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจหรือตระหนักในการดูแลความปลอดภัย และทักษะในการป้องกันภัยในสถานศึกษา สถานศึกษายังไม่มีระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลแจ้งข่าว เตือนภัย และรับแจ้งเหตุหรือร้องเรียนที่ทันสมัย และงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ดูแลสุขภาวะของนักเรียน มีการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการวางมาตรการป้องกันภัยทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2. ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3. ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ 4. ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจ 2) คู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. บทนำ 2. วัตถุประสงค์ 3. คำจำกัดความ 4. โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 6. เอกสารอ้างอิง โดยนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 บูรณาการในคู่มือระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย 1. ฉันทะ 2. วิริยะ 3. จิตตะ 4. วิมังสา

3) ผลการประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน พบว่า คู่มือมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.84 อยู่ในระดับมากที่สุด
คำสำคัญ: คู่มือ; ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา; อิทธิบาท 4

Abstract

This research article aims to 1) A Study of the Implementation of the School Safety System at Banthungkraw School 2) Development of a School Safety System Handbook Based on the Iddhipada 4 3) Evaluation of the School Safety System Handbook Based on the Iddhipada 4 at Banthungkraw School. This research employed a mixed-methods approach. Data were collected through in-depth interviews with 15 participants regarding the operational conditions and environment of the school safety system. In addition, five experts were involved in the development of the handbook, and 17 participants evaluated the handbook. The research instruments consisted of an in-depth interview form and a handbook evaluation form. Data were analyzed using content analysis and statistical analysis including mean.

The research results were found as follows: 1) the operational conditions of the school safety system at Banthungkraw School. The findings revealed that the operational conditions of the school safety system at Banthungkraw School were primarily guided by the policies of the Ministry of Education, which were adapted to suit the school's context. However, several significant challenges were identified. These included a lack of participation from students, parents, the community, and external networks. In addition, teachers and students still lacked adequate knowledge, understanding, and awareness regarding safety care and preventive skills within the school. The school also lacked a modern system for public relations, information dissemination, warning notifications, and reporting or complaint mechanisms. Furthermore, the budget was insufficient for procuring equipment to support students' health and well-being. The implementation of the school safety system includes the establishment of preventive measures in 4 key areas is 1. The dangers arising from human violence. 2. accident-related hazards. 3. Violations of rights. 4. Threats affecting physical and mental well-being. 2) The school safety system Handbook based on the Iddhipada 4 principles consisted of the following components 1. Introduction 2. Objectives 3. Definitions 4. Organizational structure and responsibilities 5. Operational procedures 6. References. Iddhipada 4 were integrated into the School Safety System Handbook consists of 1. Chanda. 2. Viriya. 3. Citta. 4. Vimamsa. 3) The evaluation results of the School Safety System Handbook based on Iddhiipadas 4 of Banthungkraw School conducted by 17 related stakeholders revealed that the handbook was highly appropriate feasible and useful for practical implementation. The overall mean score was 4.84, which was at the highest level.
Keywords: Handbook; School Safety System; Iddhiipadas 4

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2561-2580) มีความตระหนักถึงความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการดูแล และป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ไม่ว่าจะเป็นอาชญากรรม ความรุนแรงในสังคมในรูปแบบต่างๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561: 94) ซึ่งภัยในแต่ละด้านส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกาย และจิตใจของนักเรียนในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง รังแก (Bully) ภัยจากการโดนคุกคามทางเพศ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ และสวัสดิภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน หนึ่งในเรื่องความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายในการสร้างให้เกิดความสงบเรียบร้อย และสร้างความปลอดภัยให้สถานศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติดถือเป็นภารกิจหลัก เนื่องจากยาเสพติดเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเกิดอาชญากรรม และการสร้างความไม่สงบในสังคม

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนในเรื่องการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาระบบความปลอดภัยอย่างครบวงจร รวมถึงการจัดทำคู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยสำหรับบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566: 53) นโยบายของส่วนราชการของหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ต่างก็มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยให้มีการป้องกัน ดูแลช่วยเหลือ การเยียวยา และการแก้ไขปัญหา มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมั่นคง เกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงยั่งยืน เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นระบบ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ให้สถานศึกษานำไปปรับใช้ในการสร้างระบบความปลอดภัยให้เกิดกับนักเรียนตามบริบทของการจัดการศึกษาเพราะความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพในการใช้ชีวิต และการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาด้วยกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564: 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา เพราะนักเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากพบปัญหาว่าสถานศึกษาไม่มีคู่มือในการดำเนินงานระบบความปลอดภัย สถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายภายนอกในการแสดงความคิดเห็นในการป้องกันภัย ครู และนักเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจหรือตระหนักในการดูแลความปลอดภัย และทักษะในการป้องกันภัยในสถานศึกษา จึงต้องแสวงหาแนวทางในการสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีความปลอดภัยขณะอยู่ในโรงเรียน และได้เรียนรู้อย่างมีความสุข โดยการสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความปลอดภัยที่สำคัญ และจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการดำเนินการที่มี

ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา และการดำเนินงานมีประสิทธิภาพโดยมีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการในการสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อหนทางสู่ความสำเร็จของการทำงานในระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อการทำงานให้สำเร็จนั้น ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ มีความรักในการทำงานของตนเองตลอดเวลา ขยันในการทำงานเพื่อให้งานของตนเองนั้นสำเร็จ 2) วิริยะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความอดทน เข้มแข็ง ไม่ท้อถอย มีความพยายาม และมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มี 3) จิตตะ คือ มีความใส่ใจในการทำงานของตนเอง ไม่ปล่อยให้จิตตนเองฟุ้งซ่าน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานด้วยการคิดที่รอบคอบ ไตร่ตรองหาเหตุผลเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน 4) วิมังสา คือ หมั่นใช้ปัญญาในการพิจารณาไตรตรอง ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องอยู่เสมอ คิดวางแผนหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น (พระโฆษิต โฆสิตธมฺโม, 2565: 3)

เพื่อให้การดำเนินงานระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยศึกษาสภาพ บริบทของสถานศึกษา ชุมชน และปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานระบบความปลอดภัย ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ ประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ ให้มีประสิทธิภาพ และประโยชน์มากที่สุดในการนำไปใช้ในงานระบบความปลอดภัย ในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ระยะที่ 2 การพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ระยะที่ 3 ประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ใช้แบบประเมินคู่มือ (Manual Evaluation) และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในครั้งนี้

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 1 คน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา 5 คน ครูฝ่ายงานแนะแนว 1 คน และครู ครูประจำชั้น 8 คน

2.2 ระยะที่ 2 การสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายท่าศาลา 3 จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา 1 คน ครูผู้เป็นหัวหน้างานด้านระบบความปลอดภัย 1 คน และพระภิกษุที่มีความรู้การบูรณาการหลักธรรม 1 รูป

2.3 ระยะการประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ผู้ที่ประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ผู้ให้การประเมินคู่มือ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 1 คน บุคลากรในโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 10 คน เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 2 คน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ 3 คน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะศึกษาสภาพแวดล้อม ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการประเมินค่าความสอดคล้องเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ระยะการสร้างคู่มือ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3.3 ระยะการประเมินคู่มือ ใช้แบบประเมินคู่มือ โดยใช้แนวคิดการประเมินของ ศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ที่พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา ค่าดัชนีความสองคล้องเนื้อหา (IOC) โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) รายข้อไม่น้อยกว่า 0.50 จำนวนผู้ประเมินคู่มือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน เพื่อค่า ดังนี้ 1. ความเหมาะสม 2. ความเป็นไปได้ 3. ความเป็นประโยชน์ และผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะศึกษาสภาพแวดล้อม เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ

4.2 ระยะการสร้างคู่มือ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ

4.3 ระยะการประเมินคู่มือ ใช้แบบประเมินคู่มือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน โดยใช้แบบประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ พิจารณาหาค่าด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5.การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ดังนี้

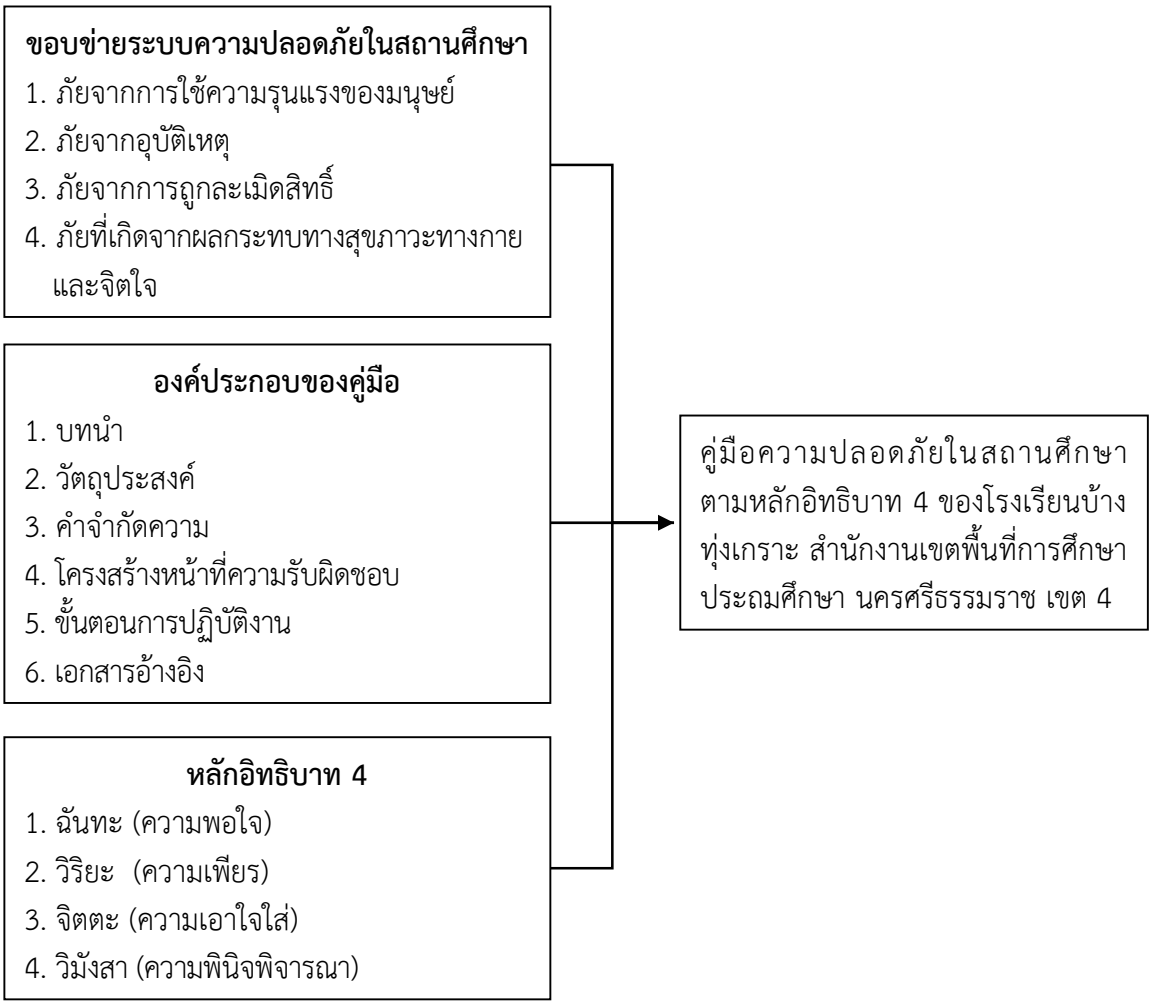
5.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การสร้างคู่มือ วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 การประเมินคู่มือ วิเคราะห์ผลการประเมินคู่มือตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดใช้แนวคิดของ ศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 โดยหาค่าเฉลี่ย มีประเด็นพิจารณา ดังนี้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

การศึกษาวิธีการดำเนินงานป้องกันภัยอันตรายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ ผลการวิเคราะห์พบว่า โรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ

มีการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการวางมาตรการป้องกันภัยทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1. ภัยที่เกิดจากการใชความรุนแรงของมนุษย์ 2. ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3. ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ 4. ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจ

2. การสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลจากการศึกษาการพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างและองค์ประกอบที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ โดยมีองค์ประกอบของคู่มือองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1. บทนำ 2. วัตถุประสงค์ 3. คำจำกัดความ 4. โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 6. เอกสารอ้างอิง และใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 บูรณาการในคู่มือระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย 1. ฉันทะ 2. วิริยะ 3. จิตตะ 4. วิมังสา และการปรับปรุงพัฒนาระบบความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ ช่วยให้ระบบความปลอดภัยเหมาะสมกับสถานการณ์ และบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.89 คิดเป็นร้อยละ 97.20 ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.85 คิดเป็นร้อยละ 97.00 และผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.84 คิดเห็นร้อยละ 96.80 โดยผลการประเมินคู่มือรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.84 คิดเป็นร้อยละ 96.80 สามารถนำคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ไปใช้ได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานระบบความปลอดภัยที่ครอบคลุมการป้องกันภัย 4 ด้าน ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ 1. การป้องกันภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ เป็นการป้องกันภัยจากการกระทำของมนุษย์ที่เป็นความจงใจใช้กำลัง 2. การป้องกันภัยภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ เป็นการป้องกันภัยที่เกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่มีเจตนาที่ทำให้เกิดภัย 3. การป้องกันภัยภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ เป็นการป้องกันภัยที่เกิดจากการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียงได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้น 4. การป้องกันภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกาย และจิตใจ เป็นการป้องกันภัยที่เกิดขึ้นกับบุคคลแล้วทำให้การดำเนินชีวิตที่ไม่ปกติสุข ทางด้านสุขภาวะทางกาย และจิตใจไม่แข็งแรง ทั้งนี้ สถานศึกษามองระบบความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาของครู และนักเรียน โดยสถานศึกษา

ยังขาดคู่มือในการบริหารงานระบบความปลอดภัยที่มีการกำหนดแนวทางดำเนินงาน มาตรการ กิจกรรมในการป้องกันภัยในสถานศึกษา และการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันภัยอันตราย และความปลอดภัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ระบบความปลอดภัยมีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และตอบสนองต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เกิดครอบคลุมในการป้องกันภัย และสามารถรองรับสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาต้องมีแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้สามารถลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาสภาพแวดล้อม การจัดการสภาพแวดล้อมภายนอกให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา การตรวจสอบสภาพอาคารเรียน สิ่งก่อสร้าง อุปกรณ์ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบความปลอดภัยในสถานศึกษามีกำหนดขั้นตอน และความถี่ในการตรวจสอบอย่างชัดเจนจะช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากอาคาร สิ่งก่อสร้าง อุปกรณ์ในสถานศึกษาที่อาจเกิดการชำรุดหรือเสื่อมสภาพ และทำให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การติดตั้งแผ่นป้าย หรือสัญลักษณ์เตือนภัยในบริเวณที่เสี่ยงอันตรายในสถานศึกษา เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในถานศึกษาช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุในสถานศึกษาประกอบกับอาคารเรียน สิ่งของอุปกรณ์ต่างๆ และสนามเด็กเล่นบางจุดมีสภาพเก่า ชำรุด รวมถึงสถานการณ์ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นบ่อยและมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้ความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุ ความไม่ปลอดภัยเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสพสญา เงินเจริญและคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อุบัติการณ์การบาดเจ็บในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การเกิดอุบัติเหตุมีสาเหตุมาจากการชนหรือกระแทกกับเครื่องเล่น อุปกรณ์กีฬามากที่สุด รองลงมาการถูกกระแทกด้วยสิ่งของและวิ่งชนกับสิ่งของในห้องเรียน การบาดเจ็บเกิดในช่วงเวลาพักกลางวันมากที่สุด โดยเกิดในห้องเรียน และสนามกีฬา ดำเนินการจัดระบบป้องกันการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ การดำเนินการแก้ไขสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บในนักเรียนให้มีสภาพที่ปลอดภัยและเหมาะกับการใช้ชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน ด้านการป้องกันความอันตรายในสถานศึกษามีการจัดทำระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของสถานศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบช่องทางการสื่อสารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษามีการประเมินนักเรียน รายบุคคล ด้านร้างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และความต้องการในจัดทำข้อมูลสารสนเทศของระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อดิศร ดีปานธรรม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) มีสภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา มีปัจจัยด้านมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางสังคม มีปัจจัยด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้รับการประเมินและได้รับการรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งที่สอง ทุกท่านได้กล่าวว่ารูปแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบที่ดี และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์จริง มีการปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา และมีการจัด

กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง และสร้างจิตสำนึก การตระหนักการรับรู้ และความเข้าใจด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการจัดประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงแนวทางเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการจัดอบรมทั้งให้ความรู้ และปฏิบัติจริงในด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

2. การสร้างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลจากการศึกษาการพัฒนาคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้าง และองค์ประกอบที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทระบบความปลอดภัยของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ โดยมีองค์ประกอบของคู่มือ องค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1. บทนำ 2. วัตถุประสงค์ 3. คำจำกัดความ 4. โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 6. เอกสารอ้างอิง และใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 บูรณาการในระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย 1. ฉันทะ 2. วิริยะ 3. จิตตะ 4. วิมังสา และการปรับปรุงพัฒนาระบบความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ ช่วยให้ระบบความปลอดภัยเหมาะสมกับสถานการณ์ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของสถานศึกษาสามารถนำคู่มือไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และคู่มือมีองค์ประกอบที่ชัดเจนมีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานระบบความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐาน ช่วยให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรของสถานศึกษาเข้าใจบทบาท หน้าที่ และขั้นตอนในการดำเนินงานได้ตรงกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภร ธนะภานุ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนากลุ่มความปลอดภัย โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ได้มอบหมายให้หัวหน้างานอาคารสถานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งถือเป็นการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนเพื่อให้การจัดการดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ด้านการค้นหาปัญหา และเหตุการณ์บาดเจ็บ โรงเรียนใช้วิธีการบันทึกข้อมูลผ่านสมุดบันทึก และการเฝ้าสังเกตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมยังคงปลอดภัย และไม่มีความเสี่ยงต่อเด็ก

3. การประเมินคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการประเมินตามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผลการประเมินร่างคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.84 ร้อยละ 98.53 และทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะคู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษามีวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีความสอดคล้องตามบริบทของสถานศึกษา และชุมชนในการดำเนินงานระบบความปลอดภัย สามารถนำคู่มือไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติป้องกันภัยในสถานศึกษาได้จริง และมีประสิทธิภาพในการ

ดำเนินงานป้องกันภัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษฎา ศรีสุชาติ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างคู่มือโรงเรียนปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานโรงเรียนปลอดภัยให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ได้ ผลการทดลองใช้คู่มือโรงเรียนปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า คู่มือมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามประเมินผลด้านความปลอดภัยได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ใช้คู่มือมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ และเนื้อหาของคู่มือในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาโครงสร้างแนวคิดและตัวบ่งชี้โรงเรียนปลอดภัย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการปกป้องสิ่งแวดล้อม 2. ปัจจัยด้านการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ 3. ปัจจัยด้านการป้องกันและควบคุม 4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมและพัฒนา 5. ปัจจัยด้านหลักสูตรความปลอดภัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุลชญา ชั้นเล็ก และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบาย และแผนงานด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม การป้องกันและเฝ้าระวังอันตราย การเตรียมความพร้อมในการรับมือเหตุฉุกเฉิน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกด้านความปลอดภัยแก่ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาควรมีมาตรการในการปฏิบัติงาน มีผู้รับผิดชอบงาน และมีหน่วยงานหลัก หน่วยงานรองในการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

1.2 สถานศึกษาควรดำเนินการให้มีการกำกับ ติดตามผลการใช้คู่มือระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายท่าศาลา 3 ควรมีการนำคู่ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

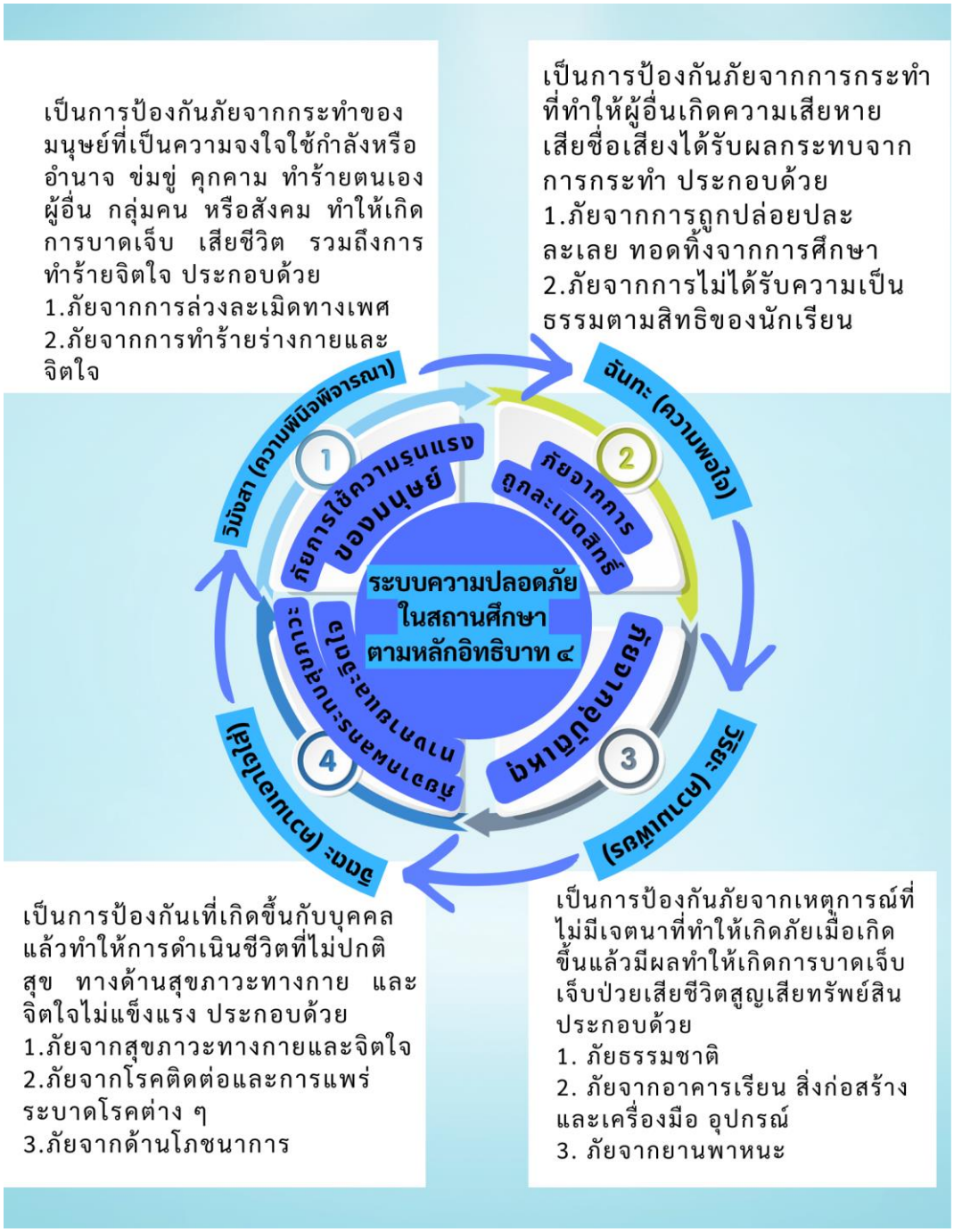
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.2 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.3 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการดำเนินงานระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2564). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(2): 13.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กุลชญา ชั้นเล็ก และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2567). แนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2): 581-595.

กฤษฎา ศรีสุชาติ และคณะ. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(3): 259–272.

พระโฆษิต โฆสิตธมฺโม. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ. *วารสารธรรมวัตร*, 3(1): 39-47.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 หน้าที่ 94.

ศุภร ธนะภานุ. (2564). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 21(1): 62-64.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. นครศรีธรรมราช: กลุ่มนโยบายและแผน.

อดิศร ดีปานธรรม.(2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการเพื่อพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา

Developing Emotional Intelligence through the SMILE Learning Model of Grade 8 Students at Nakhamwittaya School

รุ่งลาวรรณ์ สมบูรณ์
Runglawan Somboon
ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนนาคำวิทยา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
Expert Teacher, Health and Physical Education Department, Nakhamwittaya School
under the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization
E-mail: Rungsexy@gmail.com

Received: February 21, 2026; **Revised:** March 14, 2026; **Accepted:** March 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE 2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 1 ห้องเรียน แบ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE จำนวน 21 คน และได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ 39 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองจำนวน 11 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 50 นาที เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE และแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาที่มีค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณจาก α เท่ากับ .89 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ใช้สำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ที่แบ่งการจัดการเรียนรู้เป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (S) 2) ขั้นการสร้างแรงจูงใจ (M) 3) ขั้นการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน (I) 4) ขั้นเรียนรู้ร่วมกัน (L) และ 5) ขั้นประเมินผล (E) จากการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรวม 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 2. ได้ศึกษาผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ทำให้เด็กมีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งรายด้าน ทุกด้าน คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง และด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และโดยรวม ทั้งรายด้าน ทุกด้าน คือ ก่อน (t =-.24) และ

หลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ SMILE มีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้านทุกด้านและโดยรวม (t=17.60) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE มีความเหมาะสมและนำไปใช้พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาได้อย่างมั่นใจ

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE

Abstract

This study aimed to: 1. Develop a learning management model for enhancing the emotional intelligence of Grade 8 students at Nakham Wittaya School using the SMILE learning model; and 2. Study the effectiveness of the SMILE learning model in developing the emotional intelligence of Grade 8 students at Nakham Wittaya School. The sample group consisted of one Grade 8 classroom selected using purposive sampling, divided into two groups: 21 students receiving the SMILE learning model and 39 students receiving traditional instruction. The experiment lasted 11 weeks, two days a week, 50 minutes per day. The research instruments used were the SMILE learning model and an emotional intelligence assessment form for Grade 8 students. 2. Nakham Wittaya School, with a reliability coefficient calculated using α equal to .89. Basic statistics included mean, standard deviation, statistics used to determine the quality of the research instrument, content validity, and statistics used for comparison.

Results of the study: 1. A SMILE learning management model was developed for improving the emotional intelligence of Grade 8 students at Nakham Wittaya School. The learning management is divided into 5 steps: 1. Self-construction of knowledge (S), 2. Motivation building (M), 3. Question-based learning (I), 4. Collaborative learning (L), and 5. Evaluation (E).The evaluation found the model to be highly appropriate, with an overall mean appropriateness of 4.69 and a standard deviation of 0.31. 2. The study examined the impact of the SMILE learning management model on improving the emotional intelligence of Grade 8 students at Nakham Wittaya School. After receiving SMILE learning management, the students showed a significant improvement in all aspects of emotional intelligence, including intrinsic emotional intelligence. In terms of emotional intelligence in interacting with others and overall, both before (t = -.24) and after receiving instruction, the group receiving instruction using the SMILE model showed significantly higher development in emotional intelligence than the group receiving traditional instruction, both in each individual aspect and overall (t = 17.60). This demonstrates that the SMILE instructional model is suitable and can be confidently used to develop the emotional intelligence of Grade 8 students at Nakham Wittaya School.

Keywords: Emotional intelligence; SMILE learning model

บทนำ

พัฒนาวัยรุ่น มุ่งเน้นความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เนื่องจากเป็นวัยเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ (ช่วงอายุ 10-19 ปี) ที่มีความเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน และมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางสังคมและสุขภาพจิตสูง อายุระหว่าง 10-19 ปี (World Health Organization, 2018) ซึ่งอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นรอยต่อของการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ ถือเป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญช่วงหนึ่งในชีวิต เนื่องจากมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตอย่างมากและรวดเร็ว ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และจิตสังคม (สุวรรณา เรืองกาญจนเศรษฐ์, 2551; อาภาพร เผ่าวัฒนา และคณะ, 2551; Santrock, 1996) ส่งผลให้วัยรุ่นมีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยงที่อาจก่อปัญหาสังคมต่างๆ ตามมา ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตาย (Suicidal Behavior) (เพ็ญนภา กุลนภาดล, 2562) ถ้าวัยรุ่นไม่สามารถปรับตัวได้ ไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อขอความช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง ไม่มีที่ปรึกษาคอยรับฟังเมื่อเผชิญกับปัญหา เหตุการณ์ความเครียด หรือสถานการณ์อันเลวร้ายต่างๆ รวมถึงไม่พอใจและไม่ยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง จะส่งต่อภาวะสุขภาพจิต ซึ่งเป็น สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมการแสดงออกของวัยรุ่นเพื่อตอบสนองและปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตโดยวัยรุ่นจะมีการแสดงออกของภาวะสุขภาพจิตทางด้านลบ (Mental Health Stress/Psychological Distress) หรือภาวะบีบครั้นทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกไม่เป็นสุข ความวิตกกังวล มีความบกพร่องทางสังคม มีปัญหาด้านสัมพันธภาพ และมีอาการซึมเศร้า (Goldberg, 1972 ดังทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget (1969) ที่กล่าวว่าพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม การเรียนรู้จะพัฒนาได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยเด็กได้กระทำด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการคิดจินตนาการ เกิดการเรียนรู้และเริ่มเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัวที่สัมพันธ์กันจนเกิดเป็นความคิดรวบยอดต่อสิ่งที่ได้พบเห็น และโกลแมน (Goleman, 1998: 259) กล่าวถึงบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีลักษณะดังนี้ มีความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Personal Competence) และมีความสามารถทางอารมณ์ที่เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นทักษะทางสังคม (Social competence) คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีลักษณะสำคัญ เช่น เป็นคนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการตัดสินใจที่ดี สามารถควบคุมตนเองได้ มีความอดทนอดกลั้น ไม่หุนหันพลันแล่น สามารถทนต่อความผิดหวังได้ มีความสามารถ ในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจสถานการณ์ทางสังคมไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย และมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันต่อสู้กับปัญหาชีวิต สามารถจัดการกับความเครียดได้ไม่ปล่อยให้ความเครียดเกาะกุมจิตใจจนทำอะไรไม่ถูกดังที่ อิริคสัน (Erikson, 1968: 44-45) ผู้นำทฤษฎีจิตสังคมกล่าวว่า ประสบการณ์ในวัยเด็ก ที่ได้รับการตอบสนองให้เด็กมีความสุขมองโลกในแง่ดีก็จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและเข้าใจผู้อื่น แต่หากประสบการณ์รอบตัวทำให้เด็กขาดความสุข เด็กจะมองโลกในแง่ร้ายและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ประสบการณ์รอบตัวตอบสนองความพึงพอใจในช่วงอายุนั้นๆ เด็กก็จะพัฒนาบุคลิกภาพดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา มีอารมณ์ฉุนเฉียว รู้สึกต่อต้านคำสอนและมีพฤติกรรมที่มีสมาธิสั้น ใจร้อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมาข้างต้น ที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาด้วยรูปแบบ SMILE ในการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา รู้จักอารมณ์ตนเอง เข้าใจอารมณ์ตนเอง และอารมณ์ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่สามารถรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองกล้าแสดงออก

มีความสุข มีความอดทน รู้จักรอคอย รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นพยายาม และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเหมาะสมตามวัย และเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่ครูสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันในยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของการมีความฉลาดทางอารมณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาแบบ SMILE
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา(Research Developmental) เป็นการศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2 โรงเรียนนาคำวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2567 จำนวน 21 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 21 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทีได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1) เครื่องมือทดลอง คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE

2) เครื่องมือวัด คือ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2) นำเครื่องมือวัด คือ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา และเครื่องมือดลอง คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ซึ่งประกอบด้วยคู่มือและแผนการจัดประสบการณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อหาดัชนีความเหมาะสมของเครื่องมือและเครื่องมือทดลอง

3) นำเครื่องมือ คือ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดย ผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายวิธีการใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา แก่ครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในวิธีการใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

โรงเรียนนาคำวิทยาซึ่งครูจะเป็นผู้สังเกตและประเมินพฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา

4) นำเครื่องมือทดลอง คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ 2 ครั้ง กับเด็กนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5) ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

6) ดำเนินการทดลองโดยกำหนดให้กลุ่มทดลองได้รับการจัดประสบการณ์ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE และกลุ่มควบคุมได้รับการจัดการเรียนรู้ตามปกติเป็นระยะเวลา 11 สัปดาห์ โดยประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

7) วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ก่อนและหลังการทดลอง จากนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1.1) ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 2.1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) 2.2) สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE สำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (S-M-I-L-E) จากแนวคิดนำมาสรุป เป็นขั้นตอนการเรียนรู้ได้ 5 ขั้นตอน คือ 1) S - (Self-learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) Piaget (1973) ซึ่งเน้นว่าความรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ตรง 2) M - (Motivation) การสร้างแรงจูงใจ เป็นขั้นที่ครูจัดประสบการณ์ให้กับเด็กเรียนรู้ผ่านตัวแบบที่ครูกำหนด เพื่อจำแนกลักษณะพฤติกรรมของตัวแบบ สถานการณ์ที่ตัวแบบเผชิญอยู่ ผลที่ตัวแบบได้รับจากการแสดงพฤติกรรม โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทฤษฎีที่สนับสนุนหลักการนี้คือทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้จากตัวแบบให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสังเกตและการเลียนแบบโดยบุคคลได้รับกระตุ้นเร้าความสนใจ เกิดความรู้คิดด้วยการสังเกตตัวแบบ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบนั้น ประกอบด้วย กระบวนการตั้งใจในการสังเกต กระบวนการจดจำ กระบวนการแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ และกระบวนการจูงใจที่แสดงพฤติกรรมตามตัวแบบ 3) I - (Inquiry-based) การเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน การเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน (Question-Based Learning: QBL) หรือการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถาม (Questioning Method) มีรากฐานมาจากวิธีการสอนของโซเครติส (Socratic Method) ซึ่งเน้นการตั้งคำถามกระตุ้นความคิด และยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูงของผู้เรียน 4) L - (Learning together) ขั้นเรียนรู้ร่วมกัน

สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Instructional Media/Materials) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดยนักการศึกษาหลายท่าน โดยการแบ่งประเภทสื่อออกเป็น 5) E - (Evaluation) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE และเอกสารคู่มือประกอบการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 สรุปว่ามีความเหมาะสมมาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE โดยผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการพิจารณา	M	SD	ระดับความเหมาะสม
1. การอธิบายความเป็นมาของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.6	0.41	มากที่สุด
2. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.8	0.54	มากที่สุด
3. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ใช้พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.6	0.54	มากที่สุด
4. แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ SMILE มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์	4.8	0.54	มาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้การสอนสอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา	5.00	0	มากที่สุด
6. สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับการเรียนรู้ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา	5.0	0	มากที่สุด
7. ระยะเวลาในการจัดจัดการเรียนรู้ในช่วงกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.8	0.44	มากที่สุด
8. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.4	0.54	มาก
9. ครูสามารถจัดจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนได้ง่าย	4.8	0.44	มากที่สุด
10. รูปแบบ SMILE สามารถนำไปใช้ได้ในการเรียนการสอนปกติทั่วไปได้	4.8	0.44	มากที่สุด
11. ครูนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สามารถนำรูปแบบ SMILE ไปใช้ได้ตามคู่มือ	4.8	0.44	มากที่สุด
12. รูปแบบ SMILE เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยา	4.8	0.44	มากที่สุด
13. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นS - (Self-learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	5	0	มากที่สุด

ประเด็นการพิจารณา	M	SD	ระดับความเหมาะสม
14. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้น M - (Motivation) การสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.4	0.44	มากที่สุด
15. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้น I – (Inquiry-based) การเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐานการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.8	0.44	มากที่สุด
16. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นเรียนรู้ร่วมกัน (Learning together) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.8	0.44	มากที่สุด
17. กระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นประเมินผล (Evaluation) สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้	4.8	0.54	มาก
18. บทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.4	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.31**	**มากที่สุด**

2. การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE สรุปผลการวิจัยได้

ตารางที่ 2 คะแนน ความฉลาดทางอารมณ์รวม รายองค์ประกอบและรายประเด็นก่อนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลอง

ความฉลาดทางอารมณ์	M (คะแนนแตกต่าง)	SE	t	Sig.
ด้านในตนเอง	-0.24	1.36	-0.16	0.84
- การรับรู้อารมณ์ตนเอง	0.36	0.82	0.40	0.66
- การควบคุมอารมณ์ตนเอง	-0.6	0.79	-0.75	0.45
ด้านในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	-0.36	0.96	-0.37	0.71
- การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.12	0.62	0.19	0.84
- การมีมนุษย์สัมพันธ์	-0.48	0.51	-0.93	0.35
ความฉลาดทางอารมณ์รวม	-0.4	2.11	-0.24	0.73

ตารางที่ 3 คะแนน ความฉลาดทางอารมณ์รวม รายองค์ประกอบและรายประเด็นหลังการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลอง

ความฉลาดทางอารมณ์	M (คะแนนแตกต่าง)	SE	t	Sig.
ด้านในตนเอง	17.88	1.06	16.73	0
- การรับรู้อารมณ์ตนเอง	9.64	0.63	14.2	0
- การควบคุมอารมณ์ตนเอง	8.2	0.62	14.10	0
ด้านในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	15.92	0.85	18.62	0

ความฉลาดทางอารมณ์	M (คะแนนแตกต่าง)	SE	t	Sig.
- การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	8.08	0.53	15	0
- การมีมนุษย์สัมพันธ์	7.84	0.51	15.27	0
ความฉลาดทางอารมณ์รวม	32.66	1.76	17.60	0

สรุปผลการวิจัยพบว่า หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ทำให้เด็กมีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้าน ทุกด้านและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ SMILE มีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ทำให้เด็กมีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้าน ทุกด้าน คือ ก่อน (t =-.24) และหลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ SMILE มีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้านทุกด้านและโดยรวม (t=17.60) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE มีความเหมาะสมและนำไปใช้พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาได้อย่างมั่นใจ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาแบบ SMILE พบว่า การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE สรุปผลการวิจัยที่มีความชัดเจนซึ่งวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SMILE ที่สร้างส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทางอารมณ์สูงขึ้นซึ่งมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (S-M-I-L-E) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ 1) S - (Self-learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ของ Piaget (1973) เน้นว่าความรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ตรง และได้รับการพัฒนาต่อยอดเป็นทฤษฎี Constructionism เน้นการสร้างสรรค์วัตถุ หรือชิ้นงานที่จับต้องได้ เพื่อสะท้อนความคิด และสอดคล้องกับ ผู้เรียนไม่ใช่ผู้รับความรู้ (Passive Learner) แต่เป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในสมองผ่านกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (Assimilation & Accommodation) ของ Seymour (1993) ความรู้เกิดจากการสร้างสรรค์ชิ้นงานที่มีความหมายต่อตนเอง และแบ่งปันกับผู้อื่นแนวคิดทางสังคม ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม (Social Constructivism) 2) M - (Motivation) การสร้างแรงจูงใจ เป็นขั้นที่ครูจัดประสบการณ์ให้กับเด็กเรียนรู้ผ่านตัวแบบที่ครูกำหนด เพื่อจำแนกลักษณะพฤติกรรมของตัวแบบสถานการณ์ที่ตัวแบบเผชิญอยู่ ผลที่ตัวแบบได้รับจากการแสดงพฤติกรรม มีสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้จากตัวแบบให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสังเกตและการเลียนแบบโดยบุคคลได้รับกระตุ้นเร้าความสนใจ เกิดความรู้คิดด้วยการสังเกตตัวแบบ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบนั้นประกอบด้วย กระบวนการตั้งใจในการสังเกต กระบวนการจดจำ กระบวนการแสดงพฤติกรรมเหมือนกับตัวแบบ และกระบวนการจูงใจที่แสดงพฤติกรรมตามตัวแบบ 3) I – (Inquiry-base) การเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐานการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน (Question-Based Learning: QBL) หรือการจัดการ

เรียนรู้แบบใช้คำถาม (Questioning Method) สอดคล้องกับวิธีการสอนของโซเครติส (Socratic Method) ซึ่งเน้นการตั้งคำถามกระตุ้นความคิด เทคนิคการสอนผ่านการสนทนาโต้ตอบและการตั้งคำถามแบบปลายเปิดต่อเนื่อง (Socratic Questioning) เพื่อกระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์ สำรวจความเชื่อพื้นฐาน และค้นหาความจริงด้วยตนเอง (วรินทร สิริพงษ์ณภัทร และคณะ, 2567) สอดคล้องกับแนวคิด Constructivism ของ Piaget (1973) ที่พบว่าช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน 4) L- (Learning together) ขั้นเรียนรู้ร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกันในทางบวก (Positive Interdependence): สมาชิกตระหนักว่างานสำเร็จเมื่อทุกคนสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดแบบเรียนรู้แบบร่วมมือซึงกันและกันในการจัดกิจกรรมแบบกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้เด็กทำงานเป็นกลุ่มย่อยทำให้เด็กยอมรับซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของผู้อื่น รับผิดชอบร่วมกัน แก้ปัญหาจากความขัดแย้งโดยการประนีประนอมและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน (Slavin, 1983) สอดคล้องกับปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิด (Promotive Interaction): การปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน และช่วยเหลือกันความรับผิดชอบส่วนตนและกลุ่ม (Individual & Group Accountability) ทุกคนต้องมีบทบาทและหน้าที่ทักษะการทำงานร่วมกัน (Interpersonal and Small-Group Skills) พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งการประเมินกระบวนการกลุ่ม (Group Processing) สมาชิกสะท้อนผลการทำงานเพื่อปรับปรุง (Johnson, D.W., & Johnson, R.T., 1991) สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบการร่วมมือนี้ เด็กจะเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget (1973) ที่เชื่อว่าการเกิดความรู้ขึ้นในตัวเองต้องใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางความคิดกับประสบการณ์ส่วนตนร่วมกัน การสร้างความรู้จึงมุ่งเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ต้องมาจากการปฏิบัติจริงโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในบริบทจริง มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ระหว่างเด็กกับเพื่อน และบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เด็กมีประสบการณ์ที่กว้างขวางและหลากหลาย 5) E - (Evaluation) การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มได้สรุปผลการปฏิบัติงานและสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประเมินค่าของประสบการณ์และที่ได้รับจากการปฏิบัติการร่วมกันและปรับมโนทัศน์ในการปฏิบัติตน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ความเข้าใจจากการนำเสนอผลงาน และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วม สรุปเป็นข้อคิด พร้อมทั้งให้การเสริมแรงนักเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกัน ในขั้นตอนประเมินผลนั้นใช้หลักการประเมินค่าและการเสริมทางแรงทางบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยหลักการประเมินค่าเป็นหลักการที่เน้นความสำคัญของการสะท้อนความคิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของนักเรียน เปรียบเทียบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับมโนทัศน์ที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแบบสู่การประเมินค่าลักษณะพฤติกรรมที่ควรยึดถือในการปฏิบัติเพื่ออยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาด้านจิตพิสัยของบลูม ที่อธิบายว่าหากบุคคลมีโอกาสรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นแล้วได้รับผลที่ความรู้สึกพึงพอใจ เห็นคุณค่าของการกระทำและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันจนกระทั่งพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย (กฤษณา รักนุช, 2560)

2. ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE พบว่า หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE ทำให้เด็กมีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งรายด้าน ทุกด้าน หลังได้รับการจัดการเรียนรู้กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ SMILE มีพัฒนาการความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SMILE มีความเหมาะสมและนำไปใช้พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาคำวิทยาได้อย่างมั่นใจและประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียน

ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานของกลุ่ม โดยนักเรียนวิเคราะห์ร่วมกับครูเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับและช่วยฝึกทักษะการรู้คิดเพื่อให้เด็กได้ฝึกการประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนเองที่ได้กระทำไป ตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกโดยการสนทนาและนำเสนอผลงาน บอกความภาคภูมิใจที่ตนได้รับเมื่อทำงานกลุ่มสำเร็จ และเป็นความสำเร็จของทุกคนในกลุ่ม จากการทำงานร่วมกันทำให้เด็กเริ่มคลายการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลง นักเรียนเรียนรู้ถึงการพึ่งพาและเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Putnam (1993: 16-20) ที่กล่าวว่า เมื่อเด็กนำเสนอผลงานหรือความคิดเห็นในการทำงานกลุ่มแล้ว ครูและเพื่อนจะให้การเสริมแรงกลุ่มที่ออกมานำเสนอผลงานด้วยการกล่าวชมเชยในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจและปลอบใจกลุ่มที่ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จและช่วยกันเสนอวิธีในการแก้ไข เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญชัย ขัวนา และคณะ (2561) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่พบว่ามีค่าประสิทธิภาพของสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรเตรียมโดยการศึกษาคู่มือครูทำความเข้าใจแนวคิด กระบวนการ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการนำไปใช้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะชีวิตที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิตของวัยรุ่น

2.2 ควรมีศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ผลต่อความสำเร็จในชีวิตของวัยรุ่น

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา รักนุช. (2560). การพัฒนาชุดกจิกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Gesell เพื่อพัฒนาความสามารถในการกล้ามเนื้อมัดเล็กของนักเรียนระดับปฐมวัย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ขวัญชัย ขัวนา, ธารทิพย์ ขัวนา และเลเกีย เขียวดี. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 37(2), 87. https://hujmsu.msu.ac.th

เพ็ญนภา กุลนภาดล. (2562). *การให้การปรึกษาวัยรุ่น (ADOLESCENT COUNSELING).* พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.

สุวรรณา เรืองกาญจนเศรษฐ์. (2551). *กลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพวัยรุ่น.* กรุงเทพฯ: ชัยเจริญ.

อาภาพร เผ่าวัฒนา. (2551). เรื่องความแตกต่างของรูปแบบการเลี้ยงลูกต่อการสื่อสารเรื่องเพศระหว่างมารดาและบุตรสาว อำนาจการต่อรองในสัมพันธภาพทางเพศ ความนึกคิดที่ใช้ ในสัมพันธภาพ การรับรู้สมรรถนะทางเพศ และพฤติกรรรทางเพศของวัยรุ่นหญิงที่อาศัย ในชุมชนแออัดเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสภาการพยาบาล,* 23(4): 56-71.

วรินทร สิริพงษ์ณภัทร และคณะ. (2567). เทคนิคการตั้งคำถามแบบโสเครติสเพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 22(1), 29-45.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.* Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis.* New York: Norton & Company.

GotoKnow. (2563). *การจำแนกสื่อของ Wilbure Young.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.gotoknow.org/posts/674993 [23 กุมภาพันธ์ 2566].

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.* [Online]. Retrieved from: https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2545/iop1045kt_bib.pdf [26 February 2566].

Goldberg, D.P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. (Maudsley Monograph No. 21). London: Oxford University Press.

Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (1991). *Learning mathematics and Cooperative Learning in the Classroom.* Edina, MN: Interaction Book Company.

Maurice J. Elias, Lisa Hunter; & Jeffey S. Kress. (2001). *"Emotional intelligence and Education" Emotional intelligence in everyday life.* New York: Psychology Press.

Piaget, J. (1969). *Biology and knowledge.* Chicago: University of Chicago Press.

Papert, S. (1993). *Mind storms: children, computer and powerful ideas.* New York: Basic Books Harper Collins.

Putnam, W. Joanne. (1993). *Cooperative Learning and Strategies for Inclusion: Celebrating Diversity in the Classroom.* USA.: Paul H. Brookes Publishing.

Santrock, J.W. (1996). *Adolescence: An introduction.* Madison: Brown & Benchmark.

Slavin, Robert E. (1983). *Cooperative Learning: Theory, Research and Practice.* Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.

World Health Organization. (2018). *World health statistics 2018: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. Geneva: World Health Organization.

การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Personal Administration based on Paramita VI of Schools in the Chulabhorn Educational Network under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

[1]อภิรักษ์ พิณทอง, [2]พระครูเขมธรรมโฆษิต, [3]บุญเลิศ วีระพรกานต์

[1]Apirak Pinthong, [2]Phrakhrukemthammakosit, [3]Boonlert Wiraponkan

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-3]Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: pinthong.apirak@gmail.com

Received: February 22, 2026; **Revised:** March 06, 2026; **Accepted:** March 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการศึกษาสภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน และขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางใช้การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดในกระบวนการบริหาร โดยมีสาเหตุหลักจากจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ภาระงานของครูที่สูง การโยกย้ายครูระหว่างปีการศึกษา ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเทคโนโลยี ทั้งนี้ สถานศึกษาขนาดเล็กยังต้องรับภาระงานในระดับใกล้เคียงกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แต่มีทรัพยากรจำกัดกว่าอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม 2) การศึกษาแนวทาง พบว่า การบูรณาการหลักบารมี 6 ในการบริหารงานบุคคลครอบคลุมทุกขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดบุคลากร การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผล โดยใช้หลักทานในการสนับสนุนบุคลากร ศีลในการยึดความเป็นธรรม ขันติในการยอมรับความแตกต่าง วิริยะในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาธิในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และปัญญาในการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส คำนึงถึงศักยภาพมนุษย์ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน 3) การนำเสนอและประเมินแนวทาง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; บารมี 6; สถานศึกษาจุฬาภรณ์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current conditions of personnel administration in schools within the Chulabhorn Educational Network; 2) to examine guidelines for personnel administration based on the Six Perfections (Paramita VI); and 3) to present and evaluate the guidelines for personnel administration based on the Six Perfections (Paramita VI). This study employed a qualitative research methodology. The research was conducted in three stages. The first stage investigated the current conditions through in-depth interviews with 17 key informants. The second stage examined the guidelines through in-depth interviews with 5 key informants consisting of monks and educational personnel. The third stage involved the presentation and evaluation of the proposed guidelines through a focus group discussion with 7 experts. Data were analyzed using inductive analysis.

The research findings revealed that: 1) regarding the current conditions of personnel administration in schools within the Chulabhorn Educational Network, there were limitations in administrative processes caused by an insufficient number of teachers, heavy workloads, teacher transfers during the academic year, and constraints in budget and technology. Small-sized schools were required to handle workloads at levels comparable to larger schools while possessing significantly fewer resources, which affected the overall effectiveness of personnel administration. 2) The guidelines indicated that the integration of the Six Perfections into personnel administration covered all major processes, including planning, staffing, personnel development, retention, and performance evaluation. Generosity was applied to support personnel, morality was used to ensure fairness, patience was employed to accept individual differences, diligence encouraged continuous development, concentration supported careful decision-making, and wisdom emphasized the use of empirical data. As a result, personnel administration became more systematic, transparent, human-centered, and supportive of sustainable educational quality development. 3) The presentation and evaluation of the guidelines revealed that all experts agreed that the proposed guidelines were appropriate, feasible, and beneficial for application in personnel administration within educational institutions.

Keywords: Personal administration; Paramita VI; Chulabhorn Educational Network

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้ระบุเอาไว้ว่าการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 10 ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องให้ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี โดยรัฐจะต้องจัดให้มีการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 22 มีจุดเน้นว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด กระบวนการจัดการศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ

และเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้สอนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ มาตรา 39 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจานุเบกษา, 2545)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579 ได้กำหนดสาระสำคัญเพื่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นเรื่องการเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ภายใต้กรอบระยะเวลา 15 ปีข้างหน้า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน แนวคิดหลักของแผนดังกล่าว คือ การวาง “คน” ไว้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยรัฐควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในทุกช่วงวัย พร้อมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ในขณะเดียวกัน การบริหารจัดการทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานที่ละเลยความสำคัญของ “คน” ย่อมกลายเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในทุกระดับการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงควรมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับบุคคล ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม และสร้างความตระหนักรู้ถึงบทบาท และความสำคัญของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ “คน” และ “งาน” โดยงาน คือ ภารกิจที่ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้น แต่เพื่อให้ภารกิจสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงการจัดระบบการวางแผน ควบคุม กำกับติดตาม และประเมินผล ซึ่งกระบวนการนี้รวมเรียกว่า “การบริหาร” สำหรับการบริหาร “คน” นั้น จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วนนี้เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและดูแลสุขภาพกายและจิตของบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อถึงเวลาที่บุคลากรต้องพ้นจากงาน เช่น การเกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ ก็ควรหาวิธีการที่ทำให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในการบริหารทรัพยากรทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือการจัดการ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ “คน” เพราะหากไม่มีคนที่มีความรู้ความสามารถ งานทุกอย่างย่อมไม่สามารถสำเร็จได้ (เสนาะ ติเยาว์, 2543: 11)

ผู้บริหารในสังคมไทยควรเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทุกคน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ภาพลักษณ์ของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงถึงคุณธรรมและความดีที่หลากหลาย

เพื่อส่งเสริมการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งคุณธรรมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารบุคลากร คือ “บารมี 6” เป็นหลักธรรมสำคัญที่จะนำมาซึ่งความรักใคร่นับถือโดยบุคคลนับว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมยิ่งสำหรับนักบริหารที่จะพึงยึดถือปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทาน คือ การให้สิ่งที่ควรให้ เช่น การมอบโอกาสในการพัฒนาตนเอง 2) ศีล คือ การประพฤติในทางชอบการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม 3) ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้นในเรื่องต่างๆ 4) วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน 5) สมาธิ คือ ความตั้งใจมั่นในการดำเนินงานและ 6) ปัญญา คือ ความรอบรู้ ใช้ความรู้และข้อมูลในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558)

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีความเข้าใจในภารกิจที่ตนเองต้องดำเนินการ ทั้งในด้านรายละเอียดและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคลมาใช้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการสำรวจสภาพการบริหารงานบุคคลภายในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาที่พบเห็นได้ชัดเจน คือ จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบในการสอนหลายชั้นเรียนพร้อมกัน หรือที่เรียกว่าการสอนควบชั้น ซึ่งเป็นภาระที่หนักและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน ผลกระทบของปัญหาดังกล่าวไม่เพียงแต่ทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ แต่ยังส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมตามหลักการที่ควรจะเป็น ความไม่เพียงพอของทรัพยากรบุคคลนี้ยังเป็นปัญหาที่ส่งผลระยะยาวต่อคุณภาพของการศึกษา และอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วนจากผู้บริหารการศึกษา ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้นต่อไป (กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (DL-ICT), 2566: 17)

สืบเนื่องด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 3 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

2. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน

2.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการการบริหารการศึกษา นักวิชาการด้านการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารงานบุคคล การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมีค่า IOC 0.97

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ

3. ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก บารมี 6

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และพระภิกษุที่มีความรู้การบูรณาการหลักธรรม

3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก บารมี 6

4.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นายกสมาคมครูและผู้บริหารอำเภอจุฬาภรณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานบุคคล

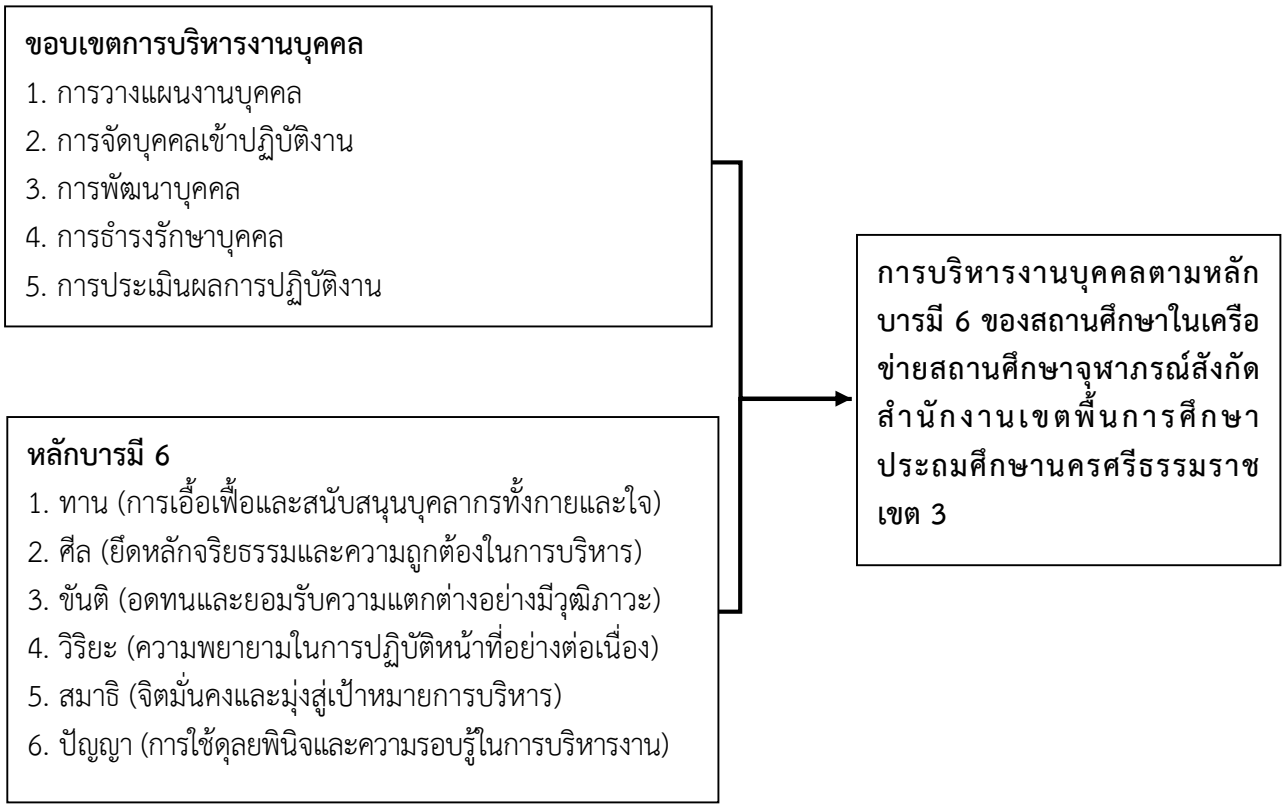
4.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินการสนทนากลุ่ม แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินการสนทนากลุ่ม ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทางที่สมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักบารมี 6 ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ศีล 3) ขันติ 4) วิริยะ 5) สมาธิ 6) ปัญญา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายดำเนินการตามกระบวนการหลัก ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีลักษณะเป็นระบบและอาศัยการมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของครูได้อย่างเหมาะสม เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม สถานศึกษายังเผชิญข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ จำนวนครูและบุคลากรไม่เพียงพอ

ภาระงานเอกสารที่มาก การโยกย้ายครูระหว่างปี งบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่จำกัด รวมถึงระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ยังไม่ทันสมัย ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดสรรกำลังคน การพัฒนาครู การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ปรับกระบวนการบริหารและประเมินผลให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และเพิ่มการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 พบว่า สถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามกระบวนการหลัก ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลัง ภาระงาน ความสามารถ และความถนัดของครูเป็นฐานในการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดสรรกำลังคนมีความเหมาะสม เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสะท้อนการบูรณาการหลัก บารมี 6 ได้แก่ ทาน ศีล ขันติ วิริยะ สมาธิ และปัญญา ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ส่งผลให้การบริหารมีความรอบคอบ เป็นธรรม โปร่งใส และมุ่งพัฒนาเชิงระบบ โดยผลการประเมินและข้อมูลเชิงประจักษ์ถูกนำมาใช้ปรับปรุงแผนและกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม สถานศึกษา ยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ จำนวนครูไม่เพียงพอ ภาระงานซ้ำซ้อน การโยกย้ายครูระหว่างปีงบประมาณ และทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่จำกัด รวมถึงระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ยังไม่ทันสมัย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดสรรกำลังคน การพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสรุป การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ช่วยเสริมสร้างความเป็นระบบ ความต่อเนื่อง และความยั่งยืนในการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม

ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก แนวทางมีความชัดเจน ครอบคลุมขอบข่ายงานและกระบวนการบริหารตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และ การปรับปรุงพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ พบว่า 1) การวางแผนงานบุคคล ของสถานศึกษายังประสบปัญหาจากการโยกย้ายครูระหว่างปี จำนวนครูไม่เพียงพอ และภาระงานเอกสารที่สูง ส่งผลให้ครูต้องสอนหลายระดับชั้นและมีเวลาพัฒนาตนเองจำกัด ขณะเดียวกันการขาดบุคลากรสายสนับสนุนและฐานข้อมูลที่ทันสมัยทำให้การวางแผนล่าช้า และกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในสถานศึกษายังมี

ข้อจำกัดจากจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ครูต้องสอนเกินชั่วโมงและปฏิบัติงานข้ามกลุ่มสาระ รวมถึงการโยกย้ายครูกลางปีที่กระทบต่อความต่อเนื่องของแผนงาน ทำให้ครูต้องรับบทบาทเกินหน้าที่หลักและส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของสถานศึกษา 3) การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กยังเผชิญข้อจำกัดจากภาระงานเอกสารและงานบริหารของครูที่สูง ทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองจำกัด อีกทั้งการอบรมบางส่วนไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และจำนวนครูน้อยส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเมื่อเข้าร่วมอบรม ประกอบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาครูขาดความต่อเนื่องและไม่เต็มศักยภาพ 4) การธำรงรักษาบุคคล การธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กยังประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ทำให้ไม่สามารถจัดสวัสดิการหรือแรงจูงใจได้อย่างเพียงพอ ประกอบกับภาระงานของครูที่หลากหลายและหนัก ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าและแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งการขาดกิจกรรมเสริมขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย รวมถึงปัญหาการเดินทางในพื้นที่ห่างไกล ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการธำรงรักษาบุคลากรในระยะยาว 5) การประเมินผลปฏิบัติงาน ยังเผชิญอุปสรรคจากภาระงานครูที่สูงและระยะเวลาการประเมินที่จำกัด ส่งผลให้การจัดเตรียมหลักฐานไม่ทั่วถึง อีกทั้งเกณฑ์มาตรฐานที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและการเน้นเอกสารมากกว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ ทำให้ระบบการประเมินขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาขนาดเล็กต้องแบกรับภาระงานในระดับที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แต่มีทรัพยากรด้านบุคลากรและงบประมาณที่จำกัดกว่าอย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลากหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ซึ่งกระทบต่อคุณภาพของการวางแผน การพัฒนา และการประเมินผลบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ (2566) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านวินัยและการพัฒนาบุคลากร อันมีสาเหตุจากข้อจำกัดด้านจำนวนครู โครงสร้างการบริหาร และภาระงานที่เกินขีดความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบุคคล และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยการบริหารที่เป็นธรรม มีการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความทุ่มเทและความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในทางตรงกันข้ามหากการบริหารขาดความสมดุลและไม่คำนึงถึงบริบทการทำงาน ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 พบว่า มีขั้นตอนการบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล สถานศึกษาดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลอัตรากำลัง ภาระงาน ความสามารถ และความถนัดของครูเป็นฐาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนในรอบถัดไป แม้ยังมีข้อจำกัดด้านความเป็นปัจจุบันของข้อมูล ภาระงานซ้ำซ้อน และข้อจำกัดเชิงนโยบาย ทั้งนี้สะท้อนการบริหารบนฐานคุณธรรม ได้แก่ ความเอื้ออาทร (ทานบารมี) ความโปร่งใส (ศีลบารมี)

ความอดทน (ขันติบารมี) ความเพียร (วิริยะบารมี) ความรอบคอบ (สมาธิบารมี) และการใช้เหตุผลเชิงข้อมูล (ปัญญาบารมี) 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีการวางแผนและจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ข้อมูลภาระงานจริงในการมอบหมายหน้าที่ตามความสามารถ ลดความซ้ำซ้อน และเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง พร้อมติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความเป็นธรรม (ศีลบารมี) ความอดทน (ขันติบารมี) และการตัดสินใจอย่างมีสติ (สมาธิบารมี) 3) การพัฒนาบุคคล สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรบนฐานความต้องการจำเป็นของครู บูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศภายใน ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการให้โอกาส(ทานบารมี) ความเป็นธรรม (ศีลบารมี) ความเพียร (วิริยะบารมี) และการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ (ปัญญาบารมี) 4) การธำรงรักษาบุคคล มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการดูแลขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสนับสนุนโอกาสพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการติดตามความพึงพอใจและปรับมาตรการให้เหมาะสมกับบริบท ซึ่งสะท้อนคุณธรรมด้านความเอื้ออาทร (ทานบารมี) ความเสมอภาค (ศีลบารมี) ความอดทน (ขันติบารมี) และการบริหารอย่างสมดุล (ปัญญาบารมี) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมุ่งเน้นการพัฒนา มีการชี้แจงเกณฑ์ล่วงหน้า ใช้ผลการประเมินเชื่อมโยงสู่แผนพัฒนารายบุคคล และปรับปรุงเครื่องมือให้หลากหลาย โดยยึดหลักความเป็นธรรม (ศีลบารมี) ความอดทน (วิริยะบารมี) การติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลให้การประเมินเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูและความยั่งยืนของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิณา ทองวิเศษ (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักทาน วิริยะ และปัญญา ในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผน การพัฒนา และการประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเสนอแนะแนวทางการนำหลักบารมี 6 ไปประยุกต์ใช้ในแต่ละด้านอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การใช้หลักทานในการสำรวจและวางแผนความขาดแคลนบุคลากรและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักวิริยะในการสรรหาและธำรงรักษาบุคลากรผ่านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวดและการรับฟังปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และการใช้หลักปัญญาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรด้วยเหตุผลและความเป็นธรรม อีกทั้ง แนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ซึ่งมุ่งสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงระบบและมิติความเป็นมนุษยสัมพันธ์ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัลวิทย์ อรุณปราการ (2565) ที่ศึกษาการใช้บารมีในการพัฒนาตนเอง สังคม และองค์กร โดยพบว่าการบำเพ็ญบารมีเป็นกระบวนการพัฒนาคุณธรรมภายในควบคู่กับการอบรมศีล จิต และปัญญา อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน งานวิจัยดังกล่าวอธิบายว่าบารมีเป็นคุณความดีที่ควรบำเพ็ญมี 10 ประการ หรือทศบารมี อันมี บารมี 6 เป็นส่วนประกอบ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ การพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกฝนที่เริ่มจากการเข้าใจตนเองและธรรมะ จนสามารถสั่งสมคุณธรรมเป็นอุปนิสัยที่มั่นคง ส่งผลให้ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง รอบคอบ มีวิจารณญาณ และสามารถบริหารองค์กรด้วยความเอื้ออาทร เป็นธรรม และมีเป้าหมายเชิงคุณค่า อันนำไปสู่ความผาสุกของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 พบว่าแนวทางดังกล่าวครอบคลุมกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการหลักบารมี 6 ได้แก่ ทาน ศีล ขันติ วิริยะ สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบกำกับการบริหารในทุกขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ยืดหยุ่น และคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพเชิงระบบและมิติความเป็นมนุษยสัมพันธ์ การบริหารงานบุคคลจึงเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้กระบวนการบริหารมีความเป็นระบบ โปร่งใส และคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรในมิติมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กับประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่า การนำหลักบารมี 6 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหาร จะช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความสมดุลระหว่างการบริหารเชิงระบบกับการดูแลบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลและคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโรจน์ เสรีวัฒนาวุฒิ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสังคมในมิติบารมี 6 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหลักบารมีเป็นฐานคุณธรรมสำคัญในการพัฒนาทั้งตนเอง องค์กร และสังคม โดยการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทางและมีการวางแผนครอบคลุมทั้งมิติด้านรูปแบบ สภาพแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และจิตใจ อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งนี้ การนำหลักบารมี 6 ได้แก่ ทาน ศีล ขันติ วิริยะ สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นหลักการพัฒนาชีวิตและสังคมตามแนวคิดพระพุทธศาสนามหายานมาบูรณาการในการดำเนินงาน ช่วยสร้างสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุและจิตใจ ลดปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาที่มุ่งเน้นเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเป็นหลัก และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณธรรม มีคุณภาพ และนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและสังคม โดยรวมนอกจากนี้ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gary Dessler (2020) ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนการประเมินและให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อดำเนินการอย่างบูรณาการ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่าการบูรณาการหลักบารมี 6 ได้แก่ ทาน ศีล ขันติ วิริยะ สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบกำกับการบริหารงานบุคคล ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารได้อย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 มีการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการหลักธรรมบารมี 6 ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ศีล 3) ขันติ 4) วิริยะ 5) สมาธิ 6) ปัญญา โดยมีองค์ความรู้ในทุกขั้นตอนการบริหารงาน ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การดำเนินการ 3) การติดตามและประเมินผล และ

4) การพัฒนาปรับปรุง เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป โดยสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรจัดประชุมและนิเทศติดตามร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของตน

2) เครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ควรมีการประชุมร่วมกันวางแผนกับ สถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแบบแผนและปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทและความจำเป็นของสถานศึกษา

3) สถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ควรนำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ไปบูรณาการในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) เครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ในเครือข่ายให้มีความต่อเนื่อง และกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2) สถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาจุฬาภรณ์ ควรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3) สถานศึกษาอื่นๆ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นต้นแบบในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประยุกต์แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลตามหลัก บารมี 6 ของสถานศึกษา

2) ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลัก บารมี 6 เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาตามโครงสร้างโรงเรียนนิติบุคคล

3) ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (DL-ICT). (2560). *เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา พ.ศ. 2566.* นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.

ชวัลวิทย์ อรุณปราการ. (2565). การใช้บารมี 10 ในการพัฒนาตนเองและสังคม. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,* 4(1): 49-56.

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

บุญโรจน์ เสรีวัฒนาวุฒิ. (2566). การพัฒนาสังคมในมิติบารมี 6. *วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,* 21(1): 391-406.

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 7(1): 488-499.

ประวิณา ทองวิเศษ. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด,* 10(1): 845-857.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บริษัทเอส.อาร์.พริ้นติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเษกษา.* เล่มที่ 116 ตอนที่ 74ก, หน้า 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560- 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคลากร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management.* Pearson Education.

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

Organizational Commitment of Teachers in Wang Burapha Interdisciplinary Secondary School under the Sa Kaeo Secondary Educational Service Area Office

[1]ฐายิกา สอนราษฎ์, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
[1]Tayika Sonras, [2]Pimolpun Phetsombat
[1,2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
[1,2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
[2]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: March 24, 2026; **Revised:** May 06, 2026; **Accepted:** May 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 2) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา จำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร และ 5) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งยินดีปฏิบัติงานเกินหน้าที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ความผูกพันของครู; สหวิทยาเขตวังบูรพา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of organizational commitment of teachers; and 2) guidelines for developing organizational commitment among teachers in

the Wang Burapha Interdisciplinary Network of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo, classified by personal characteristics and school sizes. The research sample consisted of 217 teachers in the Wang Burapha Interdisciplinary Network, obtained through cluster random sampling, and 5 key informants for interviews, selected through purposive sampling. The instruments used for data collection were a questionnaire and an interview form. The questionnaire had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.6 to 1 and a reliability coefficient of 0.906. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall organizational commitment of teachers in the Wang Burapha Interdisciplinary Network under the Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo was at a high level. 2) Regarding the guidelines for developing teachers' organizational commitment classified by personal characteristics and school sizes, the following key areas were identified: 1) a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values; 2) organizational involvement; 3) organizational loyalty; 4) organizational pride and acceptance of goals; and 5) the desire to maintain organizational membership, including a willingness to perform beyond duty for the benefit of the school regardless of compensation. These guidelines will effectively promote and enhance teachers' organizational commitment, leading to the sustainable development of educational quality.

Keywords: Organizational Commitment; Teachers' Commitment; Wang Burapha Secondary School Consortium

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ครบถ้วนทั้งด้านความรู้ ความคิด จิตใจ ร่างกาย และสังคม โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง “ครู” ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยมุ่งจัดให้มีระบบกลไกที่ครอบคลุมการผลิต คัดเลือก และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและผลงาน ตลอดจนส่งเสริมระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม และปรับปรุงการเรียนการสอนทุกระดับให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561: 1-10) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเน้นให้สถานศึกษามีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสัมพันธ์กับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในฐานะวิชาชีพชั้นสูง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 16)

ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านขวัญ

กำลังใจและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ทั้งนี้ การทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยหลัก คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันดังกล่าวสะท้อนผ่านความรู้สึก ทัศนคติ แลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม และยังเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าและยั่งยืน การพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้านเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวสะท้อนค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการหลอมรวมบุคลากรให้มีความเป็นเอกภาพ เกิดความรู้สึกผูกพัน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความรัก ความอบอุ่น และความสุข อันส่งผลความมั่นคงและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนทุกแผนย่อย ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทย ทุกช่วงวัย โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ และ มีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษา มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในทุกมิติ แต่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ยังประสบปัญหาการขาดบุคลากรสิ่งที่แสดงออกอย่างหนึ่ง คือ ปัจจุบันมีอัตราการย้ายเข้าออกของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากบัญชีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่น (กรณีปกติ) ประจำปี 2566 จำนวน 76 คน เป็นร้อยละ 10.00 เฉลี่ยโรงเรียนละ 5.42 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, 2566) ถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้สร้างความเติบโตให้กับองค์กรได้ มากกว่าทรัพยากรในด้านอื่นๆ จึงทำให้โรงเรียนได้รับผลกระทบอย่างมากเพราะต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานอีกทั้งโรงเรียนยังต้องใช้เวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพทดแทนบุคลากรเดิมที่ย้ายไป (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

จากบริบทปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความยั่งยืน สามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม อันนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2568 จำนวน 495 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 217 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำรวจ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561: 175) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของ

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 นำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

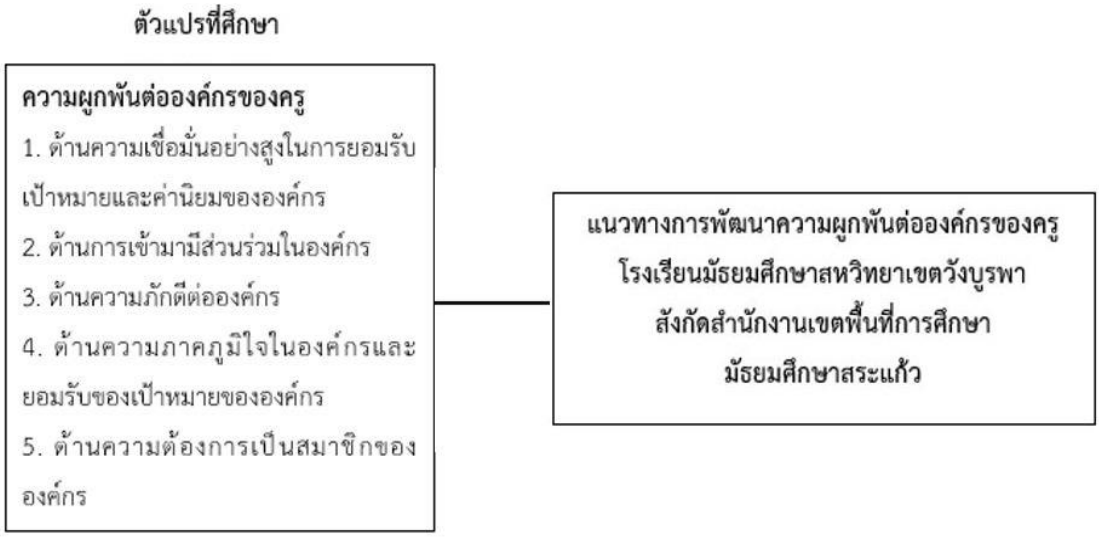
4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการถอดความ (Transcription) แล้วทำการเข้ารหัส (Coding) ตามหมวดหมู่ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดจากเอกสารที่ทบทวน เช่น การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ความภักดีต่อองค์กรและความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบและสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของ Ayala (2018), Porter (1974), Buchanan (1974), Mowday et al. (1982), Porter and Lawler (1987), Steers (1988), Netro (2020), Paul Burnthall (2009), Kerce and Booth-Kewley (1993), TD tai and Hieu (2021), Schaufeil and Bakker (2004), Mowday, Steers and Porter (1982), Herzberg (1974) (อ้างใน วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ, 2564), Kanungo (1982), Allen and Meyer (อ้างใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562), Spector (อ้างใน วรวัจน์ สารถวิล, 2564), Northcraft and Neale (1990), Luthans (1995), Hrebiniak and Alutto (1972; อ้างใน มงคล เกตมณี, 2567)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.98 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 66.82 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 มีตำแหน่งหน้าที่ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 73.27 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 -15 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 และมีขนาดสถานศึกษาใหญ่พิเศษ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูแสดงถึงการรับรู้ และเห็นคุณค่าร่วมกันในทิศทางขององค์กร จึงควรส่งเสริมโอกาสในการมีส่วนร่วมและพัฒนาค่านิยมร่วม เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้ครอบคลุมและยั่งยืนยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา ได้แก่ 1) ด้านการการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ครูควรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานของโรงเรียน 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีค่านิยมของโรงเรียนความสอดคล้องกับความเชื่อและหลักการทำงานของครู 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ครูควรเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนโครงการของโรงเรียนด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ 4) ด้านความภักดีต่อองค์กร ครูควรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ นโยบาย และการบริหารงานของโรงเรียน 5) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร ควรรู้สึกยินดีทำงานเกินหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	76	35.02
	หญิง	141	64.98
	รวม	**217**	**100.0**
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	45	20.73
	30-40 ปี	145	66.82
	41-50 ปี	26	11.98
	51 ปีขึ้นไป	1	0.47
	รวม	**217**	**100.0**
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	135	62.21
	ปริญญาโท	82	37.79
	ปริญญาเอก-	-	-
	รวม	**217**	**100.0**
ตำแหน่งหน้าที่	ครู	46	21.19
	ครูชำนาญการ	10	4.60
	ครูชำนาญการพิเศษ	159	73.27
	ครูเชี่ยวชาญ	2	0.94
	รวม	**217**	**100.0**
ประสบการณ์การทำงาน	5-10 ปี	52	23.96
	11-15 ปี	136	62.67
	16-20 ปี	28	12.90
	21-25 ปี	1	0.47
	26 ปีขึ้นไป	0	0
ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษาขนาดกลาง	39	17.97
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	28.11
	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	117	63.92
	รวม	**217**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.98 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 66.82 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 มีตำแหน่งหน้าที่ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 73.27 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 -15 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 62.67 และมีขนาดสถานศึกษาใหญ่พิเศษ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา	n=217 $\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	อันดับที่
1.	การเข้ามามีส่วนร่วม	4.03	0.34	มาก	4
2.	ความเชื่อมั่นอย่างสูง	4.01	0.38	มาก	5
3.	ความต้องการเป็นสมาชิก	4.05	0.39	มาก	3
4.	ความภักดีต่อองค์กร	4.10	0.39	มาก	2
5.	ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.11	0.56	มาก	1
	รวม	**4.06**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.06, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=0.56) รองลงมา ความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.=0.39) และความเชื่อมั่นอย่างสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.=0.38)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยอภิปรายจากผลของการวิจัยดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับของเป้าหมายขององค์การ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ 2. ด้านความภักดีต่อองค์การ 3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 4. ด้านการการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ และ 5. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับยุพาภรณ์ สีวิกะ และระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2567) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอนงค์ศิริ โรจนโสดม และคณะ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพ

สถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการติดตามและปรับปรุงงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านโครงสร้าง และภาระงาน จึงควรส่งเสริมระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึงและหลากหลายมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญเป็ง และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนร่วมกับการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดความเข้าใจและยอมรับทิศทางขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมผ่านการวางแผน การทำงานแบบ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ขณะที่ผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสร้างความเชื่อมั่นส่งผลให้ครูปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอย่างมั่นคง ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราทิพย์ เอี่ยนเหล็ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพามีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมั่นคง เน้นการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ขณะที่การเข้าร่วมกิจกรรมยังจำกัด จึงควรปรับรูปแบบให้ต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา ขาวเครือ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกตมณี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก

5. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความภักดีต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา มีความภักดีต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้ การวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของรัตติยากร สนธิเณร และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพร คุ้มวงศ์ดี และคณะ(2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีณาพรรณ ทัพมาลี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีความภาคภูมิใจและยอมรับเป้าหมายองค์กรในระดับมาก สะท้อนความสอดคล้องของค่านิยมและความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การทำงานเกินหน้าที่ยังต่ำ อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภาระงานและแรงจูงใจ จึงควรส่งเสริมในระยะยาว ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮงณิชกานต์ อินทพุก (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจและการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิชญ์ คำมา และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรัตน์ ควรเสนาะ และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสาระแก้วและผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างเป็นระบบ ผ่านการสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมของโรงเรียน ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับบทบาท หน้าที่ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสาระแก้วและผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันจะนำไปสู่การยอมรับและการปฏิบัติงานที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งควรสนับสนุนการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในเชิงสาเหตุ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาระงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยอาจใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่ออธิบายกลไกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดหรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไปของผลการวิจัย รวมถึงควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในช่วงเวลาต่างๆ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรวิชญ์ คำมา และคณะ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 7(1).

กิตติพงค์ ทาปง. (2566). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารวิชาการ สสอท.*, *9*(2): 52-66.

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ, จรัญ ผิวอ่อน และพรระวี ปริตตพงษ์. (2566). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *18*(2): 45-60.

ปรีณาพรรณ ทัพมาลี. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา. *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานและการตั้งใจลาออก โดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มงคล เกตมณี. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ยุพาภรณ์ สีวิกะ และระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, *14*(1): 125-138.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

วราทิพย์ เอี่ยนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารเครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, *3*(2): 1–15.

วราทิพย์ เอี่ยนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, นนทพร กิจขวัญ, และ สันติชัย มีชู. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการศึกษา*, *2*(1): 1-14.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.

สุชาดา ขาวเครือ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยเกริก.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม, ธนารัตน์ รัตนพงศ์ไพศาล และสุพรรณี เอี่ยมระฆัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนครสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *15*(2): 173-188.

อนุรักษ์ บุญเป็ง, วิริยะ วัฒนศิริ และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการศึกษา*, *2*(1): 45-58.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยเกริก.

เฮงณิชกานต์ อินทพุก. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Ayala, A. (2018). Emotional intelligence of school administrators and teachers' organizational commitment. *Journal of Education and Practice*, *9*(21): 84-91.

Bernthal, P. (2009). *Measuring employee engagement*. Development Dimensions International.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, *19*(4): 533–546. https://doi.org/10.2307/2391809

Kerce, E.W., & Booth-Kewley, S. (1993). Quality of work life surveys in organizations: Methods and benefits. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(3): 241–251.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3): 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1): 61–89.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5): 603–609. https://doi.org/10.1037/h0037335

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3): 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Steers, R.M. (1988). *Introduction to organizational behavior*. 3rd ed. Scott, Foresman and Company.

Tu, T.V., Tai, N.P., & Hieu, V.M. (2021). Factors affecting the organizational commitment of lecturers: A case study at Ho Chi Minh City University of Technology and Education, Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(4): 1017-1026.

วิเคราะห์อัปปมาทธรรมเพื่อสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในคัมภีร์พุทธศาสนา

An Analytical of Appamāda Dhamma to Support the Practice of Brahmacariya of Monks in Buddhist

[1]พระประดิษฐ ปญฺญาวโร (ฟ้าธรณีแสง), [2]พระศรีสัจญาณมุนี, [3]พูนศักดิ์ กมล

[1]Phra Pradit Panyāvaro (Fathoranisaeng), [2]Phrasrisatchyanamuni, [3]Poonsak Kamol

[1-3]วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-3]Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[1]Corresponding author, e-mail: pradit4280@gmail.com

Received: March 01, 2026; **Revised:** April 01, 2026; **Accepted:** April 05, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาหลักอัปปมาทธรรมในพระพุทธศาสนา 2) ศึกษาหลักการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุ และ 3) วิเคราะห์อัปปมาทธรรม เพื่อสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในพระพุทธศาสนา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากพระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา หนังสือวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความเชิงพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า อัปปมาทธรรมจัดเป็นหลักธรรมว่าด้วยความไม่ประมาท ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สติ สัมปชัญญะ ความเพียร และปัญญา หลักธรรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับควบคุมกาย วาจา และใจ ให้ดำเนินไปตามพระธรรมวินัย อันเป็นพื้นฐานของการดำรงพรหมจรรย์ของภิกษุ ในขณะที่การประพฤติพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนาเป็นวิถีชีวิตที่มุ่งสู่ความบริสุทธิ์และความหลุดพ้น โดยมีศีล สมาธิ และปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญ การวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์พบว่า อัปปมาทธรรมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุใน 4 มิติ ได้แก่ (1) เป็นรากฐานของการเจริญสติและปัญญา (2) เป็นเครื่องป้องกันกิเลสที่เป็นอุปสรรคต่อการประพฤติพรหมจรรย์ (3) เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง และ (4) เป็นหลักประกันความมั่นคงของการรักษาพระธรรมวินัย ด้วยเหตุนี้ อัปปมาทธรรมจึงถือเป็นแก่นธรรมที่ช่วยให้การประพฤติพรหมจรรย์ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์ และนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ มรรค ผล และนิพพาน

คำสำคัญ: อัปปมาทธรรม; พรหมจรรย์; คัมภีร์พุทธศาสนา

Abstract

This research article encompasses three primary objectives: 1) to examine the principle of Appamāda (Heedfulness) in Buddhism; 2) to investigate the principles of Brahmacariya (the Holy Life) for monks; and 3) to analyze Appamāda as a supportive factor for the practice

of Brahmacariya among Buddhist monks.This study is a qualitative inquiry employing a documentary research methodology. Primary data was synthesized from the Mahachulalongkornrajavidyalaya University edition of the Pāli Canon (Tipiṭaka), Buddhist scriptures, academic texts, and relevant research literature. The data was subsequently processed using content analysis and Buddhist hermeneutics

The research findings indicate that:- Appamāda (Heedfulness) is defined as the principle of non-negligence, consisting of essential components such as Mindfulness (Sati), Clear Comprehension (Sampajañña), Effort (Viriya), and Wisdom (Paññā). This principle functions as a vital mechanism for governing and regulating body, speech, and mind in accordance with the Dhamma-Vinaya (Doctrine and Discipline), which serves as the fundamental basis for a monk's Brahmacariya (Holy Life). Meanwhile, the practice of Brahmacariya in Buddhism is a way of life aimed at purity and liberation, with Ethical Conduct (Sīla), Mental Discipline (Samādhi), and Wisdom (Paññā) as its core constituents. The synthetic analysis reveals that Appamāda (Heedfulness) plays a pivotal role in supporting a monk's Brahmacariya (Holy Life) across four distinct dimensions:1) it serves as the foundation for the cultivation of mindfulness and wisdom; 2) it acts as a safeguard against defilements (Kilesa) that obstruct the holy life; 3) it functions as the primary catalyst for sustained effort (Viriya) in spiritual practice; and 4) it provides a guarantee for the stability and integrity of adhering to the Dhamma-Vinaya.Consequenty, Appamāda is regarded as the essential core that ensures the fulfillment of Brahmacariya, leading toward the ultimate goal of Buddhism: the Path, the Fruit, and Nibbāna.

Keywords: Appamada; Religious Life; Buddhist Scriptures

บทนำ

การส่งเสริมสติอย่างต่อเนื่องและความเร่งร้อนทางจิตวิญญาณ เพื่อหลุกพ้นจากการครอบงำของกิเลส บทความนี้จะแสดงถึงความตื่นตัวและการทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับความประพฤติของภิกษุ เพื่อให้มั่นใจถึงการปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย และการเจริญ ศีล สมาธิ ปัญญา ได้อย่างดี ด้วยเหตุนั้น อัปปมาทธรรมจะเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบนักบวชจากการถือปฏิบัติเพียงรูปแบบภายนอกให้กลายเป็นการปฏิบัติที่มีเป้าหมาย มุ่งสู่การบรรลุถึง พระนิพพาน พระพุทธเจ้าทรงเริ่มประกาศพระพุทธศาสนาครั้งแรกหลังจากตรัสรู้ได้ 2 เดือน โดยทรงแสดงปฐมเทศนาที่ชื่อว่า ธัมมจักกัปปวัตตนสูตรโปรดพระปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ในวันอาสาฬหบูชา ซึ่งตรงกับวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 ใจความสำคัญของพระธรรมเทศนานั้นกล่าวถึงการประกาศพรหมจรรย์ หรือการประพฤติปฏิบัติเพื่อความบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวง หลังจากที่พระพุทธองค์ทรงแสดงธัมมจักกัปปวัตตนสูตรจบลง พระอัญญาโกณฑัญญะหนึ่งในปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ได้เกิดดวงตาเห็นธรรม และบรรลุโสดาบันเป็นคนแรก เมื่อพระอัญญาโกณฑัญญะได้บรรลุธรรมแล้ว พระพุทธองค์ได้ประทานการบวชให้ด้วยพระองค์เอง โดยตรัสว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด” แล้วตรัสต่อไปว่า “ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” พระวาจานั้นได้เป็นการอุปสมบทของท่านพระอัญญาโกณฑัญญะนั้น (วิ.ม. (ไทย) 4/18/25) พรหมจรรย์ ก็คือหลักการประพฤติปฏิบัติเพื่อความบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวง

หลักของความไม่ประมาท คือ การมีสติสัมปชัญญะระลึกได้เสมอว่าชีวิตนี้ไม่เที่ยงแท้ ความตายมีอยู่เป็นธรรมดา และกิเลสพร้อมที่จะเข้าครอบงำจิตใจอยู่ตลอด หลักอัปปมาทธรรมนี้เป็นเครื่องกระตุ้นเตือนให้ภิกษุมีความเพียรพยายามในการศึกษาปฏิบัติ และรักษาพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่ปล่อยปละละเลยในกิจวัตรของสงฆ์ ไม่ลืมเลือนเป้าหมายสูงสุดของการบวช และตื่นตัวอยู่เสมอในการเจริญสติปัญญา เพื่อการหลุดพ้น ส่วนการประพฤติพรหมจรรย์ในบริบทของภิกษุนั้น ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตที่บริสุทธิ์ผุดผ่องห่างไกลจากเมถุนธรรม และกามกิเลสทั้งปวง รวมถึงการรักษาศีล สมาธิ ปัญญาให้บริบูรณ์ การประพฤติพรหมจรรย์จึงมิใช่เพียงแค่การเว้นจากการเสพเมถุนเท่านั้น แต่เป็นการฝึกฝนอบรมจิตใจให้สะอาดปราศจากความยินดีในรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส คุณลักษณะชีวิตของภิกษุผู้ประพฤติพรหมจรรย์ มีความสันโดษ คือ การยินดีพอใจในปัจจัยสี่ที่ได้มาโดยชอบธรรม ความวิเวก คือ การปลีกตัวจากความวุ่นวายทั้งทางกาย มักชอบอยู่คนเดียวในที่สงบ และทางใจ จิตไม่ฟุ้งซ่านไปกับกิเลส หรือเรื่องราวภายนอก ความมักน้อย คือ การไม่สะสมสิ่งของเครื่องใช้มากเกินความจำเป็น และไม่ติดยึดในวัตถุ มีความเพียรในการละอกุศล และบำเพ็ญกุศลอย่างไม่ย่อท้อ การระมัดระวังอินทรีย์ คือการสำรวมตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ไม่ให้กิเลสเข้าครอบงำอันเป็นหนทางสู่ความสงบ และวิมุตติ การปฏิบัติธรรมอย่างไม่ประมาทจะนำไปสู่ความเจริญทั้งทางโลก และทางธรรมหลักคำสอนของพระพุทธองค์ทั้ง 84,000 พระธรรมขันธ์ที่ทรงประกาศตลอด 45 พรรษา ย่อมประมวลลงในเรื่องความไม่ประมาท พระโอวาทที่ทรงสอนเกี่ยวกับความไม่ประมาทว่า สัตว์ทั้งหลายมีสองเท้า มีสี่เท้า หรือมีเท้ามากก็ตาม มีรูปหรือไม่มีรูปก็ตาม มีสัญญา ไม่มีสัญญา หรือมีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่ ก็ตาม มีประมาณเท่าใด ตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า บัณฑิตกล่าวว่าเลิศกว่า สัตว์มีประมาณเท่านั้น ฉันใด กุศลธรรมทั้งหมดก็ฉันนั้นเหมือนกัน มีความไม่ประมาทเป็นมูลรวมลงในความไม่ประมาท บัณฑิตกล่าวว่าเลิศกว่ากุศลธรรมเหล่านั้น (สำ.ม. (ไทย) 19/139/74)

ความสัมพันธ์หลักการประพฤติพรหมจรรย์ และหลักอัปปมาทธรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุสงฆ์ เพราะการประพฤติพรหมจรรย์นั้นต้องอาศัยความไม่ประมาทในการรักษาศีล ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เจริญจิตภาวนา และปัญญา ข้อปฏิบัติการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุสงฆ์นั้น มีมาตั้งแต่สมัยที่พระพุทธเจ้าประกาศพระศาสนาตั้งแต่แรกเริ่ม การปฏิบัติธรรมอย่างไม่ประมาทก็คือการประพฤติพรหมจรรย์ ความไม่ประมาทเป็นพื้นฐานสำคัญในการประพฤติพรหมจรรย์ ภิกษุสงฆ์ได้นำหลักธรรมความไม่ประมาทมาประพฤติปฏิบัติ และนำหลักธรรมคำสอน มาเผยแผ่ให้แก่พุทธศาสนิกชน ซึ่งเป็นแบบปฏิบัติบริสุทธิ์บริบูรณ์ ภิกษุสงฆ์ที่ประพฤติพรหมจรรย์อย่างเคร่งครัด มีแบบประพฤติปฏิบัติอันบริสุทธิ์ ได้เป็นแบบอย่างแก่พุทธศาสนิกชน สร้างความสงบสุขให้แก่มวลมนุษย์ได้ เมื่อภิกษุสงฆ์ประพฤติพรหมจรรย์ตามธรรมวินัยอย่างบริสุทธิ์ มีจิตใจที่สงบ ก็จะสามารถนำความสงบสุขมาสู่สังคม

พรหมจรรย์ นั้นมีหลายประการแต่โดยสรุปแล้ว สามารถแบ่งออกเป็นความหมายหลัก ดังนี้ คำว่า “พรหมจรรย์” นี้ มาจากศัพท์ว่า “พฺรหฺม” ซึ่งแปลว่า “ประเสริฐ” และศัพท์ว่า “จริยา” ซึ่งแปลว่า “ความประพฤติ” ฉะนั้น คำว่า “พรหมจรรย์” จึงหมายถึง “ความประพฤติที่ประเสริฐ” นอกจากจะเป็นคำกิริยาที่หมายถึงการกระทำ ยังหมายถึงตัวบุคคลผู้กระทำด้วย ดังมีเนื้อหาตามที่ปรากฏในแห่งอุโปสถสูตรที่ว่า บุคคลใด ย่อมประพฤติอาจาระอันประเสริฐ คือ ล้ำเลิศ เหตุนั้น บุคคลใด ชื่อว่า “พรหมจารี” ผู้ประพฤติอาจาระอันประเสริฐ (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2556) ความสำคัญที่ต้องเข้าใจความหมายของหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับ การประพฤติพรหมจรรย์อย่างถ่องแท้ เช่น เหตุและผลที่ต้องประพฤติพรหมจรรย์ ประโยชน์ที่จะได้รับ และอุปสรรคที่อาจพบเจอ ความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและความ

เชื่อมั่นในคุณค่าของการประพฤติพรหมจรรย์ความตั้งใจจริง ตั้งใจที่จะประพฤติพรหมจรรย์อย่างแน่วแน่ มีความเพียรหมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถรักษาพรหมจรรย์ได้อย่างยั่งยืน และมีสติระลึกอยู่เสมอว่ากำลังทำอะไรอยู่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความประมาท ความเชื่อมโยงระหว่างการประพฤติพรหมจรรย์และความไม่ประมาท นั้นมีความสัมพันธ์กันตัดขาดสัมพันธ์กันไม่ได้ เพราะการประพฤติพรหมจรรย์นั้นจำเป็นต้องอาศัยความไม่ประมาท คือ การรักษาศีล ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเคร่งครัด เจริญศีล สมาธิ และปัญญา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความหมายของการประพฤติพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนาและหลักธรรมความไม่ประมาท ในด้านความหมาย ความสำคัญ คุณประโยชน์ ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันระหว่างการประพฤติพรหมจรรย์ กับความไม่ประมาทในธรรม วิเคราะห์วิธีการที่จะได้นำหลักธรรมทั้งสองให้ถูกต้องตามหลักคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อเป็นการนำมาประพฤติปฏิบัติใช้เลี้ยงชีวิตในเพศบรรพชิต และ นำมาเพื่อประโยชน์แก่ภิกษุที่สามารถมองเห็นคุณและประโยชน์ของการประพฤติพรหมจรรย์ที่ถูกต้อง และถูกศิลธรรม เป็นแบบที่ดีของพุทธศาสนิกชน ให้เหมาะสมสมณสารูป เป็นที่ยอมรับแก่พุทธบริษัททั้ง 4 ที่มีศรัทธามั่นคงในพระพุทธศาสนา นำมาซึ่งความเจริญของพระพุทธศาสนาสืบนานเท่านาน และเพื่อจุดมุ่งหมายสูงสุดของการประพฤติพรหมจรรย์ คือ มรรค ผล และนิพพาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาหลักอัปปมาทธรรมในพระพุทธศาสนา
2. ศึกษาหลักการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในพระพุทธศาสนา
3. วิเคราะห์อัปปมาทธรรม เพื่อสนับสนุนการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ศึกษาจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลวิชาการ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และสารนิพนธ์ที่มีการระบุว่า ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิคืออะไร อันนี้ดีแต่ขาดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3. นำข้อมูลจากทั้งสองแห่งข้างต้นมาวิเคราะห์ นำเสนอในรูปการบรรยายเชิงพรรณนาเชิงวิเคราะห์ประกอบกับทรรศนะ แนวคิด และความเห็นของผู้วิจัย

4. สรุปผลการศึกษาวิจัย และนำเสนอผลการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2540) หลักทั่วไปของพุทธศาสตร์ ได้กล่าวถึงพรหมจรรย์เป็นชื่อเรียกพระพุทธศาสนานี้ถ้าว่าให้ถูกแล้วก็เป็นชื่อเรียกในทางปฏิบัติหรือดำเนินชีวิต จริยะก็คือการดำเนินชีวิต หรือการครองชีวิตนั่นเอง พรหม แปลว่า ประเสริฐ หมายความว่า ถ้าระบบการครองชีวิตที่ประเสริฐนี้ยังไม่เป็นปึกแผ่นแพร่หลายมั่นคงแล้ว พระพุทธศาสนาก็ยังไม่ชื่อว่าตั้งมั่น พระพุทธเจ้าก็จะยังไม่ปรินิพพาน

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) หลักการปฏิบัติของภิกษุผู้ประพฤติพรหมจรรย์ว่า ความจริงพระพุทธเจ้าทรงใช้คำว่า พรหมจรรย์ หมายถึง ระบบการครองชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา ทั้งหมด หรือหมายถึงตัวพระพุทธศาสนาทั้งหมดทีเดียว ดังจะเห็นได้จากพุทธพจน์ส่งพระสาวกออกประกาศพระศาสนาก็ว่า “ประกาศพรหมจรรย์” และอีกแห่งหนึ่งตรัสว่า พรหมจรรย์จะชื่อว่ารุ่งเรืองก็ต่อเมื่อบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ทั้งฝ่ายพรหมจารี และฝ่ายกามโภคี (ผู้อยู่ครองเรือนมีบุตรมีสามีภรรยา) รู้ธรรม และปฏิบัติธรรมกันด้วยดี หลักการปฏิบัติตามนัยแห่งคัมภีร์วิสุทธิมรรคต่อไปนี้ คือ สรุปสาระสำคัญของวิสุทธิมรรคทั้งหมด ระดับศีล (อธิศีลสิกขา) จัดเป็นสีลวิสุทธิ ความหมดจดแห่งศีล คือ ประพฤติดี เลี้ยงชีวิตถูกต้อง มีศีลบริสุทธิ์ตามภูมิขั้นของตน คัมภีร์วิสุทธิมรรคกล่าวมุ่งเฉพาะการปฏิบัติของพระภิกษุหมายเอาปาริสุทธิศีล 4 คือ (1) ปาติโมกขสังวรศีล (ศีล คือ ความสำรวมในพระปาติโมกข์ เว้นจากข้อห้าม ทำตามข้ออนุญาตรักษาวินัย ประพฤติเคร่งครัด ในสิกขาบททั้งหลาย) (2) อินทรียสังวรศีล (ศีล คือ ความสำรวมอินทรีย์ ได้แก่ ระวังไม่ให้อกุศลธรรม ความชั่วครอบงำจิตใจในเมื่อรับรู้อารมณ์ด้วยอินทรีย์ทั้ง 2) (3) อาชีวปาริสุทธิศีล (ศีล คือ ความบริสุทธิ์แห่งอาชีวะ ได้แก่ เลี้ยงชีวิตโดยทางชอบธรรม) (4) ปัจจัยสันนิสิตศีล (ศีลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 ได้แก่ การใช้สอยปัจจัย 4 ด้วยปัญญาพิจารณาให้เป็นไปตามความหมายและประโยชน์

พุทธทาสภิกขุ (2545) วิธีปฏิบัติของผู้ประพฤติพรหมจรรย์ขั้นสูง ประมวลพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา พรหมจรรย์ ได้แสดงความคิดเห็นความได้ว่า คำว่า พรหมจรรย์ที่พระพุทธเจ้าทรงประกาศนั้นบริสุทธิ์บริบูรณ์สิ้นเชิงไม่เกี่ยวข้องกับพรหมจรรย์ทางเพศ หรือมีความหมายที่เกี่ยวกับเรื่องทางเพศ เป็นคำสอนที่หากประพฤติปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้องแล้วดับทุกข์ได้สิ้นเชิง สามารถจำแนกพรหมจรรย์ได้ 10 ความหมาย คือ (1) ฉันทมูลกา มีฉันทะเป็นมูลเหตุ (2) มนสิการสัมภวา มีการกระทำไว้ในใจเป็นแดนให้เกิดขึ้นมา (3) ผัสสสมุทยา มีการกระทบเป็นตัวสมุทัยทำให้เกิดปัญหาขึ้นมา (4) เวทนาสโมสรณา มีเวทยาเป็นที่รวม หรือทั้งหมดสรุปรวมที่เวทนา (5) สมาธิปมุขา มีสมาธิเป็นประมุข (6) สตาธิปเตยยา มีสมาธิเป็นใหญ่ (7) ปัญญานุตตรา มีปัญญาเป็นสิ่งสูงสุด (8) วิมุตติสารา มีความหลุดพ้นเป็นแก่นสาร (4) อมโตคธา มีอมตะ (ความไม่ตาย) เป็นที่หยั่งลง (10) นิพพานปริโยสานา มีนิพพานเป็นสิ่งสุดท้าย

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2556) สตรีเป็นศัตรูของพรหมจรรย์จริงหรือ แสดงทัศนะว่า พื้นฐานสำคัญในการประพฤติพรหมจรรย์ นั้นมีหลายประการ แต่โดยสรุปแล้ว สามารถแบ่งออกเป็นหลักๆ ดังนี้ คำว่า “พรหมจรรย์” นี้ มาจากศัพท์ว่า “พฺรหฺม” ซึ่งแปลว่า “ประเสริฐ” และศัพท์ว่า “จริยา” ซึ่งแปลว่า “ความประพฤติ” ฉะนั้น คำว่า “พรหมจรรย์” จึงหมายถึง “ความประพฤติที่ประเสริฐ” นอกจากจะเป็นคำกิริยาที่หมายถึงการกระทำ ยังหมายถึงตัวบุคคลผู้กระทำด้วยความประพฤติอาจาระอันประเสริฐ คือ ล้ำเลิศ เหตุนั้น บุคคลใด ชื่อว่า “พรหมจารี” (ผู้ประพฤติอาจาระอันประเสริฐ)

พระมหาบุญแสง ปุญญสโม (จิตรีเหิม) (2560) การดำเนินชีวิตตามแนวคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแบบอย่างการประพฤติที่ประเสริฐ เพราะอริยเจ้าทั้งหลายมีพระพุทธเจ้าเป็นต้น ได้ประพฤติปฏิบัติเป็นตัวอย่างมาแล้ว กล่าวคือเป็นผู้แกล้วกล้าเป็นพหูสูต ทรงธรรมปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติชอบปฏิบัติตามธรรมเรียนกับอาจารย์ของตนแล้วก็บอก แสดง บัญญัติ กำหนด เปิดเผย จำแนก ทำให้ง่ายได้แสดงธรรมมี ปาฏิหาริย์ปราบปรับวาทที่เกิดขึ้นให้เรียบร้อยโดยชอบธรรมได้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกแนวทางการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนานี้ว่า พรหมจรรย์

ปิ่น มุทุกันต์ (2511) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับเรื่องความไม่ประมาทไว้ว่า ความไม่ประมาท คือ ความไม่ประมาทในธรรม คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นหลักสัจธรรมเป็นหลักความจริง อีกนัยหนึ่ง

ความไม่ประมาท คือ อาการที่จิตไม่อยู่ปราศจากสติ ได้แก่ ไม่ประมาทในการทำ การพูด การคิด และการปรับปรุงความเห็นของตนให้ถูกต้องดีงาม

วศิน อินทสระ (2556) พรหมจรรย์ในมงคลสูตรเป็นเหตุแห่งความเจริญของชีวิต จำแนกเป็นธรรม 10 ข้อใหญ่ๆ ตามที่ปรากฏในอรรถกถาสามัญญผลสูตร และอิติวุตตกะ ได้แก่ (1) ทาน การให้ทาน (2) เวยยาวัจจะ การขวนขวายช่วยเหลือกิจของผู้อื่น (3) เบญจศีล ศีล 5 (4) อัปปมัญญา พรหมวิหารธรรม 4 (4) เมถุนวิรัตติ งดเว้นการเสพกามแม้กับคู่ครองของตน (6) สทารสันโดษ ความพอใจในภรรยาของตน (7) วิริยะ ความเพียรพยายาม (8) อุโบสถ การรักษาอุโบสถศีล (9) อริยมรรค มรรค อันประเสริฐประกอบด้วยองค์ 8 ประการ และ (10) ศาสนา คำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา อนึ่ง ในอรรถกถามหาสีหนาทสูตร กล่าวว่า พรหมจรรย์ ได้แก่ ธรรม 12 ข้อ คือ เพิ่มธรรมเข้ามาอีก 2 ข้อ คือ ธัมมเทสนา การแสดงธรรม และอัชฌายสัย ความประพฤติทางใจ

สรุปผลการวิจัย

ความไม่ประมาทมิใช่เพียงแค่การระมัดระวังตนจากภยันตรายภายนอกเท่านั้น หากแต่เป็นคุณธรรมสำคัญที่ครอบคลุมถึงการมีสติ สัมปชัญญะ ความเพียร และปัญญาในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประพฤติพรหมจรรย์ ในมิติเชิงลึกกับการประพฤติพรหมจรรย์

สติและความตื่นรู้ เริ่มต้นด้วยการมีสติอยู่กับปัจจุบันขณะ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกรู้กาย เวทนา จิต หรือธรรม การประพฤติพรหมจรรย์นั้นเป็นไปเพื่อการชำระกิเลสและพัฒนาจิตให้บริสุทธิ์ สติจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเฝ้าระวังจิต ไม่ให้กิเลสทั้งหลายเข้าครอบงำ ไม่ว่าจะเป็นกามราคะ พยาบาท หรือวิหิงสา หากขาดสติ จิตก็จะไหลไปตามอารมณ์และสิ่งเร้าภายนอก ทำให้การประพฤติพรหมจรรย์ไม่ก้าวหน้า หรืออาจถึงขั้นเสื่อมเสียได้

สัมปชัญญะความรู้ตัวทั่วพร้อม ความเข้าใจในสภาพความเป็นจริงของสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) การประพฤติพรหมจรรย์นั้นมุ่งเน้นการเห็นแจ้งอริยสัจ 4 การเข้าใจในทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์ และทางปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ สัมปชัญญะช่วยให้ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ไม่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใดๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถปล่อยวางและก้าวข้ามอุปสรรคทางจิตวิญญาณได้

ความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำความดี ละเว้นความชั่ว และพัฒนาจิตใจ การประพฤติพรหมจรรย์ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องอาศัยความเพียรพยายามอย่างสูงในการขัดเกลากิเลส จึงเป็นเสมือนเชื้อเพลิงที่ขับเคลื่อนให้ผู้ประพฤติพรหมจรรย์มีความตั้งใจแน่วแน่ ไม่ท้อถอย แม้จะเผชิญกับอุปสรรค หรือสิ่งยั่วยวนต่างๆ หากขาดความเพียร การประพฤติพรหมจรรย์ก็ยากที่จะสำเร็จ

ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ การประพฤติพรหมจรรย์นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัญญาในการพิจารณาแยกแยะความถูกผิด ความดีชั่ว และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ปัญญาช่วยให้ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ไม่หลงผิด ไม่ติดข้องในสิ่งที่ไม่ควรยึดติด และสามารถเลือกหนทางที่นำไปสู่ความหลุดพ้นได้อย่างแท้จริง

การเชื่อมโยงกับบริบทของการประพฤติพรหมจรรย์จึงเป็นแกนหลักของการประพฤติพรหมจรรย์โดยสมบูรณ์ ผู้ที่ประพฤติพรหมจรรย์จะต้องมีความไม่ประมาทอยู่ตลอดเวลา ทั้งในการรักษากาย วาจา ใจให้บริสุทธิ์ การพิจารณาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อย่างแยบคาย ไม่ให้เกิดความยึดติดหรือความอยากได้อยากมี การเฝ้าระวังกิเลสที่จะเกิดขึ้นในจิตใจ การเจริญสติปัญญาเพื่อพิจารณาความจริงของสรรพสิ่ง และการทำความเพียรเพื่อละอกุศลธรรมและเจริญกุศลธรรมอย่างไม่หยุดหย่อน หากผู้ประพฤติ

พรหมจรรย์ขาด ย่อมง่ายที่จะพลั้งเผลอ ตกอยู่ในอำนาจของกิเลส และไม่อาจบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการประพฤติพรหมจรรย์ คือ ความหลุดพ้นจากทุกข์ได้ ดังนั้น จึงเป็นเสมือนเกราะป้องกันและเครื่องนำทางที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ที่มุ่งมั่นในเส้นทางแห่งการประพฤติพรหมจรรย์

การอภิปรายข้อค้นพบที่สำคัญและสอดคล้องในมิติเชิงลึกและเชื่อมโยงกับบริบทของการประพฤติพรหมจรรย์นั้น จะเน้นไปที่ประเด็นหลักที่ปรากฏชัดเจนและมีความสอดคล้องกัน อันเป็นหัวใจสำคัญของงานวิจัยหรือการศึกษาในครั้งนี้ ข้อค้นพบที่สำคัญและสอดคล้องจากการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง พบว่าข้อค้นพบที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันอย่างยิ่ง คือ “หัวใจและรากฐานที่สำคัญที่สุดของการประพฤติพรหมจรรย์ที่นำไปสู่การพ้นทุกข์” โดยสามารถอภิปรายขยายความได้ดังนี้

1. เป็นปัจจัยค้ำจุนสติและปัญญา ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการประพฤติพรหมจรรย์สอดคล้องผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความไม่ประมาทเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสติและปัญญา การมีสติ คือ การระลึกรู้เท่าทันในปัจจุบันขณะ ไม่ว่าจะอิริยาบถใดๆ หรือกระทั่งความคิดที่เกิดขึ้นในใจสอดคล้องปัญญาที่เกิดการเห็นแจ้งตามความเป็นจริงของสภาพธรรม (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งในการถอนอุปาทานและความยึดมั่นถือมั่น อันเป็นที่มาแห่งทุกข์

2. เป็นเครื่องป้องกันและขจัดกิเลสอันเป็นอุปสรรคต่อพรหมจรรย์ ความไม่ประมาทช่วยให้ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ตระหนักถึงโทษของกามคุณทั้งหลาย และไม่ปล่อยใจให้ตกอยู่ภายใต้อำนาจของกามราคะ พยาบาท และอกุศลธรรมต่างๆ สอดคล้องการทำให้เกิดความเพียรพยายามในการละอกุศลและเจริญกุศลธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ ผุดผ่อง พร้อมสำหรับการบรรลุมรรคผล

3. เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องสอดคล้อง การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่ดำรงอยู่ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้งในการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาศีล การเจริญสมาธิภาวนา (สมถะ) หรือการเจริญปัญญา (วิปัสสนา) สอดคล้อง ความเพียรที่เกิดจากความไม่ประมาทนี้เองที่ทำให้การปฏิบัติพรหมจรรย์ไม่หยุดชะงัก แม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากใดๆ ก็ตาม

4. หลักประกันความบริสุทธิ์และความมั่นคงของการประพฤติพรหมจรรย์ ข้อค้นพบบ่งชี้ว่าผู้ที่ประพฤติพรหมจรรย์ด้วยความไม่ประมาท จะสามารถรักษาศีลให้บริสุทธิ์ผุดผ่อง และดำรงอยู่ในข้อวัตรปฏิบัติได้อย่างมั่นคง ไม่หวั่นไหวไปตามโลกธรรม ความไม่ประมาทเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความระมัดระวังในการดำรงชีวิตทุกด้าน ตั้งแต่การบริโภค การพูด การคิด ไปจนถึงการสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อไม่ให้เกิดความมัวหมองแก่การประพฤติพรหมจรรย์

5. นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดของพรหมจรรย์ คือ การพ้นทุกข์ ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันทั้งหมดล้วนชี้ให้เห็นว่า เป็นวิถีที่นำไปสู่การรู้แจ้งอริยสัจ 4 และการบรรลุพระนิพพาน อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการประพฤติพรหมจรรย์ จึงมิใช่เพียงคุณธรรมอย่างหนึ่ง แต่เป็นแกนหลักที่เชื่อมโยงและสนับสนุนให้ทุกองค์ประกอบของการประพฤติพรหมจรรย์ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การดับทุกข์อย่างแท้จริงที่สำคัญและสอดคล้อง ข้อค้นพบที่สำคัญและสอดคล้องกันจากการวิเคราะห์เปรียบเสมือนประทีปที่คอยส่องทางและเป็นเสาหลักประคองการประพฤติพรหมจรรย์ให้ก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การพ้นทุกข์ หากปราศจากความไม่ประมาทแล้ว การประพฤติพรหมจรรย์ก็ยากที่จะดำเนินไปได้อย่างมั่นคงและบรรลุผลสำเร็จได้ ด้วยเหตุนี้ จึงมิใช่เพียงคุณธรรมทั่วไป แต่เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญยิ่งยวดและเป็นปัจจัยขาดไม่ได้ในการบรรลุถึงความบริสุทธิ์และอิสรภาพแห่งจิตวิญญาณ

บริบทของพระพุทธศาสนาเถรวาท ความไม่ประมาทมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งการดำรงพรหมจรรย์ ของภิกษุในปัจจุบัน ซึ่งสามารถอภิปรายถึง นัยยะสำคัญของอัปปมาทธรรมต่อการดำรง

พรหมจรรย์ของภิกษุ ป้องกันความเสื่อม พรหมจรรย์ของภิกษุ คือ การประพฤติปฏิบัติตามพระวินัยและหลักธรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อมุ่งสู่ความบริสุทธิ์และนิพพาน อัปปมาทธรรมเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ภิกษุหละหลวม ประมาทเลินเล่อ หรือตกอยู่ในอำนาจของกิเลส เช่น โลภะ โทสะ โมหะ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเสื่อมเสียจากการประพฤติพรหมจรรย์ เป็นรากฐานของการปฏิบัติธรรม การเจริญสติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิบัติธรรม หากปราศจากความไม่ประมาท ภิกษุย่อมไม่สามารถตั้งมั่นในการเจริญภาวนาได้อย่างเต็มที่ และอาจถูกถ่วงรั้งด้วยสิ่งยั่วยวนภายนอกหรือความคิดฟุ้งซ่านภายใน ส่งเสริมการเจริญก้าวหน้า ภิกษุผู้ไม่ประมาทจะมีความกระตือรือร้นในการศึกษาพระธรรมวินัย ประพฤติปฏิบัติกรรมฐานอย่างต่อเนื่อง และหมั่นพิจารณา ความไม่เที่ยงแท้ของสังขารอยู่เสมอ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในธรรม ยิ่งขึ้นไป เป็นเครื่องมือในการกำจัดกิเลส กิเลสเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดับไปได้ การจะกำจัดกิเลสได้ต้องอาศัย การรู้เท่าทันและไม่ประมาทต่อการเกิดของมัน ภิกษุผู้มีอัปปมาทธรรมย่อมหมั่นสังเกตการทำงานของจิต และใช้สติปัญญากำจัดกิเลสที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

ดำรงความเป็นสมณะที่แท้จริง ความเป็นสมณะไม่ได้อยู่ที่เพียงการครองผ้ากาสาวพัสตร์ แต่สำคัญที่การประพฤติปฏิบัติให้สมควรแก่เพศบรรพชิต อัปปมาทธรรมช่วยให้ภิกษุดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม มีความสำรวมระวัง ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่พระศาสนาและสังคม คุณค่าของอัปปมาทธรรมต่อการดำรงพรหมจรรย์ของภิกษุในปัจจุบัน เผชิญหน้ากับความท้าทายในโลกปัจจุบัน โลกปัจจุบันเต็มไปด้วยสิ่งยั่วยวนและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำรงพรหมจรรย์ของภิกษุ เช่น เทคโนโลยี สื่อสังคมออนไลน์ การบริโภคนิยม อัปปมาทธรรมช่วยให้ภิกษุมีสติรู้เท่าทันสิ่งเหล่านี้ และสามารถประพฤติตนให้ห่างไกลจากความเสี่ยงที่จะทำให้พรหมจรรย์เศร้าหมอง รักษาพระธรรมวินัยให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ พระธรรมวินัยเป็นรากฐานสำคัญของพระพุทธศาสนา การที่ภิกษุประพฤติพรหมจรรย์ได้อย่างมั่นคง ย่อมเป็นการช่วยรักษาพระธรรมวินัยให้คงอยู่และบริสุทธิ์บริบูรณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสืบทอดพระศาสนาต่อไปในอนาคต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พุทธบริษัท ภิกษุผู้ดำรงตนอยู่ในอัปปมาทธรรมและประพฤติพรหมจรรย์ได้อย่างงดงาม ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของพุทธบริษัท ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในพระรัตนตรัย และส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนดำเนินรอยตาม

คุณค่าสูงสุดของอัปปมาทธรรม คือ การเป็นหนทางนำไปสู่ความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ภิกษุผู้ประพฤติพรหมจรรย์ด้วยความไม่ประมาท ย่อมมีโอกาสบรรลุมรรคผลนิพพานได้ในที่สุด อัปปมาทธรรมจึงมิใช่เพียงคุณธรรมประการหนึ่ง แต่เป็นหัวใจและแก่นแท้ของการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยป้องกันความเสื่อม ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรม และนำไปสู่ความบริสุทธิ์หลุดพ้นอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบรรพชา

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาหลักอัปปมาทธรรมในคัมภีร์พุทธศาสนา และหลักการประพฤติพรหมจรรย์เป็นการศึกษาตามรูปแบบที่ได้นำเสนอ และวางกรอบในการศึกษาตามคำนิยามศัพท์ และขอบเขตตามวัตถุประสงค์ทั้งสองข้อ และจากที่ได้ศึกษามายังมีประเด็นที่ต้องศึกษาอีก จึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตามหลักอัปปมาทธรรมในพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร มีลำดับขั้นตอน ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ศึกษาจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลวิชาการ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และสารนิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัย

เห็นว่ายังมีประเด็นที่น่าสนใจ และควรทำการศึกษาตามข้อเสนอแนะ โดยศึกษาจากการสำรวจความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ และการให้ข้อมูลจากกลุ่มอุบาสก และอุบาสิกา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเชิงวิชาการในประเด็นที่น่าสนใจและนำไปศึกษาไว้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติของหลักอัปปมาทธรรมกับการเจริญภาวนาของภิกษุ: ควรศึกษาเจาะลึกถึงบทบาทและวิธีการที่หลักอัปปมาทธรรมส่งเสริมและเป็นรากฐานสำคัญในการเจริญสมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนาของพระภิกษุ เพื่อให้เห็นถึงมิติของการปฏิบัติที่นำไปสู่ความหลุดพ้นอย่างแท้จริง

2. อัปปมาทธรรมในบริบทของวิถีชีวิตพระสงฆ์ยุคปัจจุบัน: ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบหรือวิเคราะห์ถึงแนวทางการประยุกต์ใช้ และรักษาหลักอัปปมาทธรรมในการประพฤติพรหมจรรย์ของภิกษุในสภาพสังคมที่มีความซับซ้อน และสิ่งยั่วยุที่แตกต่างไปจากอดีต รวมถึงความท้าทาย และวิธีรับมือ

เอกสารอ้างอิง

ปิ่น มุทุกันต์. (2511). *มงคลชีวิต ภาค 3.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ปิ่น มุทุกันต์, พ.อ. (2531). *มงคลชีวิต ภาคที่ 3.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คลังวิทยา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย.* พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระเทพปริยัติโมลี (ทองดี สุรเตโช). (2528). *หลักการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2556). *สตรีเป็นศัตรูของพรหมจรรย์จริงหรือ.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.mcu.ac.th/article/detail/478 [19 มิถุนายน 2568].

พระมหาบุญแสง ปุญฺญสโม (จิตรีเหิม). (2560). แนวทางการประพฤติพรหมจรรย์เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในสังคมไทย. *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2545). *สากลพรหมจรรย์.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

วศิน อินทสระ, (2556) *สาระสำคัญแห่งมงคล 38.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมดา.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *หลักทั่วไปของพุทธศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: ธรรมสภา.

อธิคุณ สินธนาปัญญา. (2559). จริยธรรมเด็กและเยาวชนเหยื่อของปัญหาสังคม. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 16(1): 18-25.

การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

Academic Administration and Student Development Activities of Teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

[1]ศุภโชค สีทา, [2]โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

[1]Suppachok Sita, [2]Sophee Wiwatchankit

[1,2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1,2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

[1]Corresponding author, e-mail: suppachoksita1@gmail.com

Received: March 02, 2026; **Revised:** March 21, 2026; **Accepted:** March 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 2) ศึกษาระดับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และอันดับสุดท้าย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 2) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกเป็นรายกิจกรรม พบว่า อันดับที่ 1 คือ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ รองลงมา คือ กิจกรรมนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ กิจกรรมแนะแนว ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.871 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ได้ร้อยละ 75.90 (R2=0.759) และผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหาร; งานวิชาการ; การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

Abstract

The purposes of this study were to: (1) examine the level of academic administration; (2) investigate the level of student development activities and (3) analyze the relationship

between academic administration and student development activities of teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2.The sample consisted of 152 Senior Professional Level teachers (K3) from schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The overall level of academic administration was at a very high level. When considered by aspect, educational supervision ranked first, followed by curriculum development, measurement and evaluation, and research for educational quality development, respectively. The overall level of student development activities was at a very high level. When classified by activity type, social and public benefit activities ranked first, followed by student activities and guidance activities, respectively. Academic administration was significantly related to student development activities of teachers under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. Curriculum development, educational supervision, measurement and evaluation, and research for educational quality development produced a multiple correlation coefficient (R) of 0.871 and explained 75.90% of the variance (R^2 = 0.759) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Administration; Academic administration; Student development activities

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้บริบทสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา ให้มีความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) โดยเฉพาะ "การบริหารงานวิชาการ" ซึ่งถือเป็นหัวใจของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการจัดการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ควบคู่กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8

ประการ เช่น ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความใฝ่เรียนรู้ และจิตสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

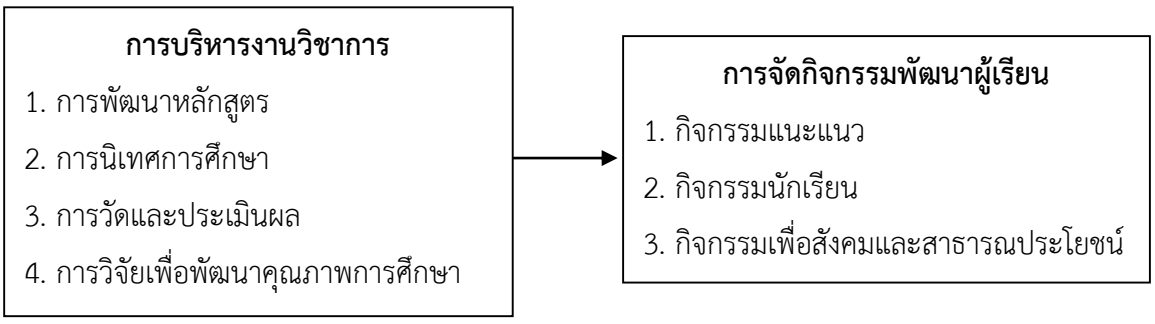
การบริหารงานในสถานศึกษาปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยการบริหารวิชาการมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรม สุขภาวะ และทักษะการคิด การทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคม ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายประการจึงเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงการใช้กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านตามเป้าหมายของหลักสูตร และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารมุ่งอธิบายกระบวนการที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกูลิคและเออร์วิกค์เสนอกรอบหน้าที่ผู้บริหาร 7 ประการ (POSDCORB) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหาร (Gulick & Urwick, 1998; อ้างถึงใน ภรประสิทธิ์ แก้วกันยา, 2563; Gulick, 1973; อ้างถึงใน ภิญโญ สาธร, 2553)

เทเลอร์เสนอทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เน้นการกำหนดมาตรฐานการทำงานและการใช้หลักวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Taylor, 1948; อ้างถึงใน มนัสนันท์ มณีเนตร, 2562) ขณะที่ฟาโยลกำหนดหน้าที่การบริหาร (POCCC) และหลักการบริหาร 14 ประการ เช่น การแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ควบคู่ความรับผิดชอบ และความสามัคคี ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป (Fayol, 1958; อ้างถึงใน มาลัย สกุลงาม, 2562; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งกระจายอำนาจให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ และการประกันคุณภาพภายใน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; 2550; 2552; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านเพิ่มเติมจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความถนัด ความสนใจ และพัฒนาศักยภาพของตนเองเต็มตามศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; 2552) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม

นักวิชาการหลายท่านอธิบายสอดคล้องกันว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาจเรียกแตกต่างกัน เช่น กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมนอกห้องเรียน แต่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ ส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตและพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (กาญจนา คุณารักษ์, 2540; Frederick, 1959) โดยจัดอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (กฤษณะ คำสุวรรณ, 2550)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 253 คน ปี 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 152 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan (1970; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรการนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวม 17 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ระดับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ รวม 15 ข้อ ใช้มาตรประมาณค่า 6 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 1

2. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้ 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรวิจัย 2.2) จัดทำร่างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และคำนวณค่า IOC หากค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559) 2.3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน 2.4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) 2.5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วน และหากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บเพิ่มเติม ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก และตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient: r) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 การแปลค่า r พิจารณาจากทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง หากเข้าใกล้-1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และหากใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กำหนดเป็นช่วง 0.81–1.00 (สูงมาก) 0.61–0.80 (สูง) 0.41–0.60 (ปานกลาง) 0.21–0.40 (ต่ำ) และ 0.01–0.20 (ต่ำมาก)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณใช้เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งควรอยู่ในระดับมาตรวัดช่วง (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio) หากเป็นตัวแปรกลุ่มต้องแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ก่อนวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation และ Multiple Regression Analysis เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และอันดับสุดท้าย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกเป็นรายกิจกรรม พบว่า อันดับที่ 1 คือ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ รองลงมา คือ กิจกรรมนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ กิจกรรมแนะแนว ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนาหลักสูตร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.001 การนิเทศการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01 การวัดและประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01 และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.404 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.871 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 75.90 (R2=0.759)

ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร ส่งผลทางบวกต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) การนิเทศการศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 3) การวัดและประเมินผล ส่งผลทางบวกต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และอันดับสุดท้าย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับภารกิจด้านวิชาการและมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามนโยบายและมาตรฐานของต้นสังกัด โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวัดและประเมินผล ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความตระหนักในการออกแบบการเรียนรู้และประเมินผลให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ เวลา และการสนับสนุนทางวิชาการเพิ่มเติม จึงควรส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการในระยะยาว มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ สะท้อนถึงการปรับบทบาทการบริหารจากเชิงงานเอกสารไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความร่วมมือหลายฝ่ายและต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม และยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารี ปราณานาม (2566) พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจด้านวิชาการเป็นแกนหลักของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารหลักสูตรและการวัดและประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยสูง แสดงถึงการมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ขณะที่ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากการทำวิจัยต้องใช้เวลา ความเชี่ยวชาญ และการสนับสนุนเชิงระบบ จึงยังดำเนินการได้ไม่เต็มศักยภาพและควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม

2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ รองลงมา คือ กิจกรรมนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ กิจกรรมแนะแนว ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในห้องเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีระดับสูงสุด สะท้อนถึงการส่งเสริมจิตอาสา ความมีวินัย และการมีส่วนร่วมต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบัน รองลงมา คือ กิจกรรมนักเรียน ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและความรับผิดชอบ ส่วนกิจกรรมแนะแนวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา บุคลากรเฉพาะทางหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน จึงควรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อช่วยผู้เรียนด้านการวางแผนการเรียนและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมสัน พรมเสน (2562) พบว่า การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกขั้นตอนของการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านการกำหนดการประเมินและเกณฑ์การประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการติดตามผลและตรวจสอบคุณภาพกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ขั้นตอนการวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง ชี้ให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจริง ขณะเดียวกัน ข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมที่เน้นการประชุมชี้แจง การนิเทศ การให้คำปรึกษา และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครู สะท้อนว่าความสำเร็จของการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนขึ้นอยู่กับการสนับสนุนเชิงระบบของผู้บริหารและการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การดำเนินกิจกรรมเกิดประสิทธิภาพ และยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรนาถ ภูริเศวตกำจร (2561) พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ที่มีระดับสูงสุด แสดงถึงการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อชุมชนซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม รองลงมา คือ กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียนตามลำดับ อาจสะท้อนว่ากิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสังคมและชุมชนได้รับการผลักดันเชิงนโยบายและเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ชัดเจนกว่า ส่วนผลการเปรียบเทียบที่ไม่พบความแตกต่างตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กรอบนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนาหลักสูตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ <.001 การนิเทศการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01 การวัดและประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01 และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.404 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.001 โดยการวัดและประเมินผลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด (r = 0.822) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร (r = 0.778) การนิเทศการศึกษา (r = 0.671) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (r = 0.404) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทั้งสี่ด้านล้วนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา และการสร้างเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3 ควรพัฒนาระบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะกิจกรรมแนะแนวให้มีเครื่องมือ กระบวนการ และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมากขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1.5 ควรจัดสรรทรัพยากรและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการในยุคศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาค เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบท

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ภาวะผู้นำผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.4 ควรศึกษารูปแบบ หรือโมเดลการบริหารงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2.5 ควรใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อเชื่อมโยงผลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 รูปแบบความเชื่อมโยงเชิงบูรณาการและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร (เล่ม1-3).* นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤษณะ คำสุวรรณ. (2550). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบูรณะศึกษา เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คมสัน พรมเสน. (2562). การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล). *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2566). การบริหารงานวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* 24(1): 476-484.

นารี ปรารถนาม. (2566). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา (เล่ม1).* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

ภิญโญ สาธร. (2553). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ภรประสิทธิ์ แก้วกันยา. (2563). บทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของผู้บริหารศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านมุฑิตา จังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาจุฬาคชสาร,* 11(2): 141–155.

มาลัย สกุลงาม. (2562). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนบ้านดงคู่ อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* วิทยาลัยทองสุข.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

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

แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Guidelines for the administration of Learning Centers based on the Sufficiency Philosophy of Educational based on Suppurisa-Dhamma of Watnakhao School under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

พัธรา หนูน้อย
Pattara Nunoi
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Nakhon Si Thammarat Campus
E-mail: phattara55556@gmail.com

Received: March 09, 2026; **Revised:** March 24, 2026; **Accepted:** March 29, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนวัดหน้าเขา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน และขั้นตอนการนำเสนอแนวทางใช้การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า การดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและระบบที่เป็นเอกภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ ภาระงานของบุคลากรมีจำนวนมากส่งผลต่อการจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมบูรณาการ รวมถึงการประสานงานกับภาคีเครือข่ายชุมชนยังไม่สม่ำเสมอทำให้การขับเคลื่อนหลักสูตรท้องถิ่นในบางส่วนไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของผู้เรียน 2) การศึกษาแนวทาง พบว่า ขั้นตอนการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยการวางแผนและการจัดการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน และการประเมินผลและการปรับปรุง โดยบูรณาการองค์ประกอบ 3 หลักการ 2 เงื่อนไข ผ่านหลักสัปปุริสธรรม 7 ในทุกขั้นตอน คือ การรู้จักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล ชุมชน และบุคคล เข้ากับงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียน ส่งผลให้

กระบวนการบริหารมีความรอบคอบ มีเหตุผลกำกับ และสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าภายใต้บริบทของสถานศึกษา 3) การนำเสนอและประเมินแนวทาง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นพ้องสอดคล้องกันว่า แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารศูนย์การเรียนรู้; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; หลักสัปปุริสธรรม 7; โรงเรียนวัดหน้าเขา

Abstract

This research article aims to Study 1) to examine the current state of management of the Learning Center under the Philosophy of Sufficiency Economy in Education at Wat Na Khao School; 2) to establish management guidelines based on the Seven Virtues of a Good Person (Sappurisa-dhamma 7); and 3) to propose and evaluate these guidelines. This study employed a qualitative research methodology. The initial phase involved in-depth interviews with 15 key informants to assess the current state. The second phase utilized in-depth interviews with 5 key informants to develop the guidelines, and the final phase involved a focus group discussion with 7 experts for evaluation. Data were analyzed using inductive thematic analysis.

The research results were found as follows: 1) to examine the current state of management of the Learning Center under the Philosophy of Sufficiency Economy in Education at Wat Na Khao School; 2) to establish management guidelines based on the Seven Virtues of a Good Person (Sappurisa-dhamma 7); and 3) to propose and evaluate these guidelines. This study employed a qualitative research methodology. The initial phase involved in-depth interviews with 15 key informants to assess the current state. The second phase utilized in-depth interviews with 5 key informants to develop the guidelines, and the final phase involved a focus group discussion with 7 experts for evaluation. Data were analyzed using inductive thematic analysis. 2) The proposed management guidelines consist of four core components: (1) Planning and Management; (2) Cultivating a Learning Culture; (3) Networking and Coordination; and (4) Evaluation and Improvement. These guidelines integrate the 3 Principles and 2 Conditions of the Philosophy of Sufficiency Economy by applying the Sappurisa-dhamma 7 namely, knowing the cause, consequence, self, moderation, time, community, and individual across the four administrative areas of the school. This integration ensures a rational, meticulous management process and fosters organizational immunity in resource utilization. 3) The evaluation of the guidelines indicated a unanimous consensus among experts that the guidelines are highly appropriate, feasible, and beneficial. They provide a robust framework for elevating the institution toward becoming a sustainable model learning center.

Keywords: Learning Center Management; Philosophy of Sufficiency Economy; Sappurisa-dhamma 7; Wat Na Khao School

บทนำ

ในกระบวนทัศน์การพัฒนาประเทศยุคปัจจุบัน “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ถือเป็นเข็มทิศหลักที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยมุ่งเน้นให้พสกนิกรยึดถือทางสายกลาง ประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีบนเงื่อนไขของความรู้และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) การน้อมนำปรัชญานี้มาปฏิบัติในมิติทางการศึกษาจึงมิใช่เพียงการสอนตามตำรา แต่เป็นการสร้างสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและจิตใจ มุ่งเน้นความมั่นคงมากกว่าความเจริญเพียงชั่วคราวเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ขณะเดียวกัน การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีรากฐานจากหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางจริยธรรม โดยเฉพาะหลัก “สัปปุริสธรรม 7” ซึ่งเป็นธรรมของสัตบุรุษที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) หลักธรรมเหล่านี้มีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากเป็นการสร้างกระบวนการคิดเชิงระบบที่เน้นความพอดีและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความเข้าใจ หากนำหลักธรรมดังกล่าวมาบูรณาการกับการบริหารจัดการศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดความมั่งคั่งทางปัญญาและความยั่งยืนในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาผ่านกลยุทธ์ “คุณธรรมนำความรู้” โดยมุ่งเน้น 3 ประเด็นหลัก คือ การจัดทำหลักสูตร การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และการบูรณาการสู่ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) เพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในวิถีชีวิตจริงได้อย่างมั่นคง โรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาพระ อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีบุคลากรรวม 35 คน และนักเรียน 650 คน (โรงเรียนวัดหน้าเขา, 2567) เป็นสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการภายในตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในด้านการจัดการสถานศึกษา หลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาบุคลากร

อย่างไรก็ตาม แม้โรงเรียนวัดหน้าเขาจะมีการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงมาอย่างต่อเนื่อง แต่การบริหารจัดการในฐานะ “ศูนย์การเรียนรู้” จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่ละเอียดรอบคอบและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาเป็นแกนกลางในการกำกับดูแลงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายชุมชน ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบศูนย์การเรียนรู้ฯ จึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษา “แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7” เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงบูรณาการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ต้นแบบที่ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

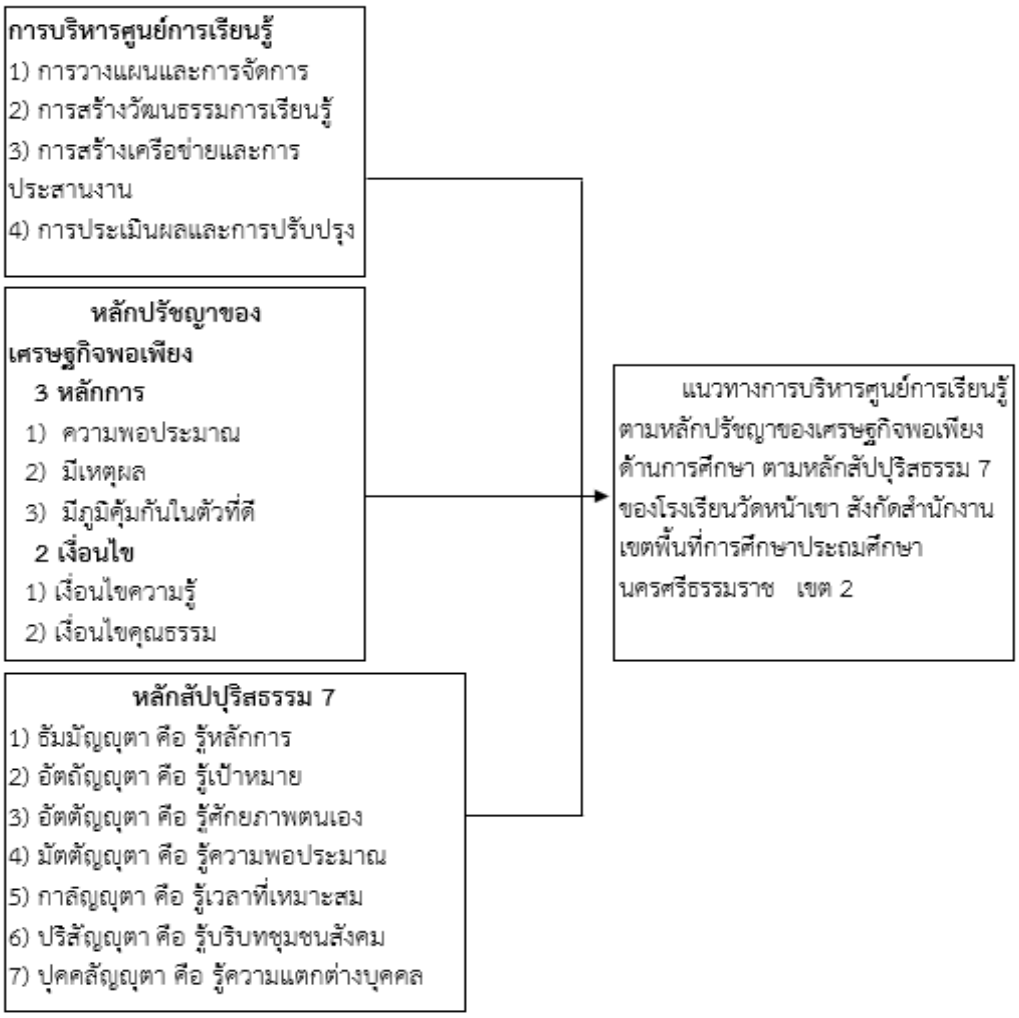
1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็น “Information-rich Case” ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 (ศึกษาสภาพปัจจุบัน) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนวัดหน้าเขา จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน, ครู 11 คน, คณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน และตัวแทนผู้ปกครอง 1 คน 2) ระยะที่ 2 (ศึกษาแนวทาง) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและหลักธรรม จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนพี่เลี้ยงศูนย์การเรียนรู้ฯ, ครูหัวหน้างานบริหาร, ปราชญ์ชาวบ้าน และนักวิชาการด้านศาสนา 3) ระยะที่ 3 (การประเมินแนวทาง) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ฯ, ครูผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และนักวิชาการด้านศาสนา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 (ศึกษาสภาพปัจจุบัน) ใช้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนวัดหน้าเขา 2) ระยะที่ 2 (ศึกษาแนวทาง) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา 3) ระยะที่ 3 (การประเมินแนวทาง) ใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมิน การสนทนากลุ่ม แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ในทุกข้อคำถาม แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ระยะที่ 1 (ศึกษาสภาพปัจจุบัน) เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนวัดหน้าเขา 2) ระยะที่ 2 (ศึกษาแนวทาง) เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ร่างแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนวัดหน้าเขา 3) ระยะที่ 3 (การประเมินแนวทาง) ใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มมาตรวจสอบความถูกต้อง (Data Triangulation) เรียบเรียง จำแนกหมวดหมู่ตามประเด็นของกรอบแนวคิด ตีความสร้างข้อสรุป และนำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) บูรณาการร่วมกับหลักสัปปุริสธรรม 7 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การวางแผนและการจัดการ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน และ 4) การประเมินผลและการปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ โดยบูรณาการข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนวัดหน้าเขา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารจัดการใน 4 ขั้นตอนหลัก พบว่า 1) ด้านการวางแผนและการจัดการ มีการจัดทำแผนดำเนินงานรายปีที่เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการรายวิชา ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า แต่ยังพบข้อจำกัดด้านงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้พบการใช้ “ห้องเรียนธรรมชาติ” และโครงงานพอเพียงเป็นฐาน บ่มเพาะจิตสาธารณะและความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน อย่างไรก็ตามครูบางส่วนยังต้องพัฒนาทักษะการสอนแบบบูรณาการให้มีความต่อเนื่อง 3) ด้านการสร้างเครือข่ายและการประสานงาน: มีการประสานความร่วมมือกับปราชญ์ชาวบ้านและวัดอย่างเข้มแข็ง ช่วยลดค่าใช้จ่ายและสร้างประสบการณ์จริงแก่ผู้เรียน แต่อุปสรรคสำคัญ คือ การนัดหมายและระยะเวลาการทำงานของหน่วยงานภายนอกที่ไม่สอดคล้องกัน 4) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุง มีระบบการนิเทศและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่ยืดหยุ่น แต่เครื่องมือการประเมินบางส่วนยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมเชิงลึกในทุกกิจกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา พบว่า 1) การวางแผนและการจัดการ ใช้หลัก ธัมมัญญุตา (รู้เหตุ) และ อัตตัญญุตา (รู้ตน) เพื่อกำหนดเป้าหมายงานวิชาการและงบประมาณอย่างสมเหตุสมผลและโปร่งใส 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้: ใช้หลัก ปุคคลัญญุตา (รู้บุคคล) คัดเลือกครูต้นแบบบ่มเพาะเงื่อนไขคุณธรรม และใช้หลัก กาลัญญุตา (รู้กาล) จัดกิจกรรม “ฐานเรียนรู้มีชีวิต” ที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน: ใช้หลัก ปริสัญญุตา (รู้ชุมชน) วิเคราะห์ความต้องการร่วมกันผ่านการทำ MOU และสื่อดิจิทัลเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย 4) การประเมินผลและการปรับปรุง: ใช้หลัก มัตตัญญุตา (รู้ประมาณ) วิเคราะห์ความคุ้มค่า และใช้การถอดบทเรียน (AAR) เพื่อพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้เกิดความยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนวัดหน้าเขา โดยเฉพาะการใช้ “พอเพียงโมเดล” และการนิเทศกัลยาณมิตร 360 องศา ตามหลักกาลัญญุตา 2) ด้านความเป็นประโยชน์: ทุกฝ่ายเห็นว่าแนวทางนี้ช่วยสร้างพลวัตในการพัฒนาองค์กรที่สมดุล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานสถานศึกษาพอเพียง 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม: ควรพัฒนาสู่การเป็น “ศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบระดับเขตพื้นที่” โดยเน้นการจัดทำแผน IDP เพื่ออุดช่องว่างระหว่างแผนและการปฏิบัติ และสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสผ่านกิจกรรม “สภากาแฟภาคีเครือข่าย”

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนวัดหน้าเขา ในภาพรวมมีการดำเนินงานที่เข้มแข็งและเป็นระบบ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการจัดการ และด้านการสร้างเครือข่ายและการประสานงาน มีความโดดเด่นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและคณะครูมีความเข้าใจในบริบทท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและดึงศักยภาพของปราชญ์ชาวบ้านและวัดมาเป็นฐานในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่เน้นการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Belonging) ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมีความต่อเนื่อง แม้จะมีอุปสรรคด้านทรัพยากรงบประมาณและภาระงานที่ซับซ้อน แต่ความชัดเจนในโครงสร้างการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมเป็นตัวตั้ง ทำให้สถานศึกษาสามารถรักษาความสมดุลและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีต่อกระแสบริโภคนิยมจากภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏยาณี บุญทองคำ (2561) ที่พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกศูนย์การเรียนรู้ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และสอดคล้องกับ อลิสา อินทร์ประเสริฐ และคณะ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจัดระบบการเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายขยายผลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารศูนย์การเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

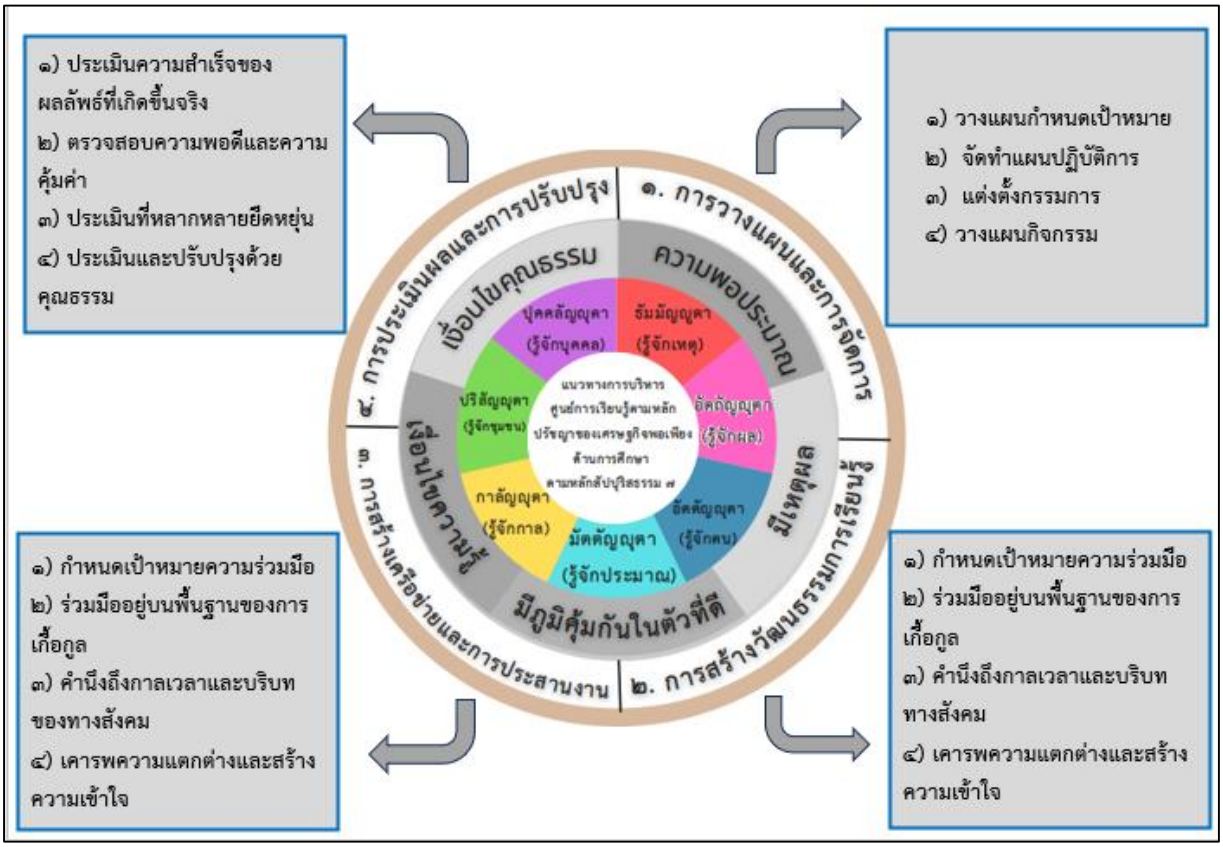
2. แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา ผลการศึกษาพบแนวทางที่มีความลุ่มลึกเชิงปฏิบัติโดยบูรณาการงาน 4 ฝ่ายเข้ากับหลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างลงตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนำหลัก ธัมมัญญุตา (รู้เหตุ) และ อัตถัญญุตา (รู้ผล) มาเป็นเข็มทิศในการกำหนดแผนงานวิชาการ ทำให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การใช้หลักมัตตัญญุตา (รู้ประมาณ) ในด้านงบประมาณช่วยลดความฟุ่มเฟือยและเน้นความคุ้มค่า ขณะที่การใช้หลัก ปริสัญญุตา (รู้ชุมชน) และปุคคลัญญุตา (รู้บุคคล) ในด้านการบริหารงานทั่วไปและงานบุคคล ช่วยให้เกิดบรรยากาศกัลยาณมิตร ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน แนวทางนี้จึงมิใช่เพียงการบริหารจัดการเชิงเอกสาร แต่เป็นการบริหารเชิงคุณธรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความรับผิดชอบและอดออม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา กาตั้ง (2562) ที่เสนอว่าการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอและการนำข้อเสนอแนะจากชุมชนมาพัฒนา จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ สุทธิดา ศรีสุข (2564) ที่พบว่าการบูรณาการหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ช่วยสร้างสมดุลทั้งด้านจิตใจและเศรษฐกิจแก่ผู้เรียนได้อย่างมั่นคง

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางการบริหารนี้มีการวางรากฐานบนหลักกาลัญญุตา (รู้กาล) ซึ่งเป็นหัวใจของการปรับตัวในยุคสมัยใหม่ ทำให้กิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และไม่เป็นภาระแก่ผู้ปฏิบัติจนเกินไป การที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นชอบในนวัตกรรม “พอเพียงโมเดล” และการนิเทศกัลยาณมิตร 360 องศา

แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่ใช้ “ใจ” และ “ธรรม” นำทางการบริหารจัดการด้านวัตถุ เป็นแนวทางที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ทองดี (2562) ที่สรุปว่า ผู้บริหารที่ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตา จะสามารถสร้างความไว้วางใจและภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับธงชัย ดีมูลพันธ์ (2565) ที่เสนอว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับ ต้องเริ่มจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกมิติ

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผลจากการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้จากการวิจัยสังเคราะห์เป็น “วงจรการบริหารศูนย์การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ที่เชื่อมโยงขั้นตอนการบริหารทั้ง 4 ด้าน เข้ากับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักธรรมเป็นแกนกลางกำกับสติและการตัดสินใจในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนที่รู้เหตุผล การสร้างวัฒนธรรมที่รู้ศักยภาพตนเอง การสร้างเครือข่ายที่รู้บริบทสังคม ไปจนถึงการประเมินผลที่รู้ความแตกต่างบุคคล ส่งผลให้เกิดรูปแบบการบริหารที่สมดุล มีภูมิคุ้มกัน และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนทั้งต่อสถานศึกษา ผู้เรียน และชุมชนสืบไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรบนพื้นฐานความพอประมาณ เพื่อให้ศูนย์การเรียนรู้สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและหลักสูตรที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทที่แท้จริงของสถานศึกษา

2) ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 8 เมืองสองอ่าง ควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) โดยเน้นการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่เคารพความแตกต่างรายบุคคล เพื่อสร้างเครือข่ายที่มีภูมิคุ้มกันต่อความเสี่ยงและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) สถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผน การสร้างวัฒนธรรม การสร้างเครือข่าย และการประเมินผล ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร และสร้างกระบวนการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่โปร่งใสตามเงื่อนไขคุณธรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่เพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการบริหารศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปจัดทำเป็นแนวปฏิบัติหรือคู่มือกลาง เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2) ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 8 เมืองสองอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย โดยบูรณาการ การบริหารศูนย์การเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักสัปปุริสธรรม 7 ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้แต่ละโรงเรียนนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมไปปรับใช้ ตามบริบทของตนเองอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

3) สถานศึกษานำผลการวิจัยไปบูรณาการกับงานทั้ง 4 ฝ่าย งานวิชาการ มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย และพัฒนางานบริหารบุคคลด้วยระบบยกย่องบุคคลต้นแบบ เพื่อเสริมสร้างเงื่อนไขคุณธรรม ส่วนงานงบประมาณ เน้นการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่ายตามหลักความพอประมาณ และงานบริหารทั่วไปพัฒนาแหล่งเรียนรู้เดินได้ที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและส่งเสริมให้เกิดภูมิคุ้มกันในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นองค์รวม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักสัปปุริสธรรม 7

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนวัดหน้าเขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการบริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา กาตั้ง. (2562). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จิราพร ทองดี. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณัฏยาณี บุญทองคำ. (2561). การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธงชัย ดีมูลพันธ์. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์,* 23(1): 45-58.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

โรงเรียนวัดหน้าเขา. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2566*. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนวัดหน้าเขา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สุทธิดา ศรีสุข. (2564). การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียง. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 5(2): 112-125.

อลิสา อินทร์ประเสริฐ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารวิจัยทางการศึกษา,* 16(3): 89-102.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Creative Leadership of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

[1]ชนุวดี แอเด็น, [2]บุญส่ง ทองเอียง

[1]Chanuwadee Aden, [2]Boonsong Thongiang

[1,2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[1,2]Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus

[1]Corresponding author, e-mail: Chanuwadee.aed@student.mbu.ac.th

Received: March 06, 2026; **Revised:** March 27, 2026; **Accepted:** April 01, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น และด้านการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ร้อยละ 84.4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 0.313 + 0.343(X_4) + 0.307(X_2) + 0.285(X_5) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y$= 0.349Z_{x_4} + 0.303Z_{x_2} + 0.296Z_{x_5}

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research article aims to Study: 1) examine the level of creative leadership among school administrators; 2) investigate the level of personnel administration; 3) study the relationship between the creative leadership of school administrators and personnel administration; and 4) identify the creative leadership variables that predict personnel administration within schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 285 teachers under the aforementioned office during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.983. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results were found as follows: 1) the overall level of creative leadership among school administrators was at a high level. 2) The overall level of personnel administration was also at a high level. 3) There was a positive correlation at a very high level between the creative leadership of school administrators and personnel administration, with statistical significance at the .001 level; and 4) Creative leadership factors significantly influenced personnel administration under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The best predictors were Individualized Consideration, Flexibility, and Teamwork. These variables collectively accounted for 84.4 of the variance in personnel administration. The prediction equation in raw-score. $\hat{Y}$ = 0.313 + 0.343(X_4) + 0.307(X_2) + 0.285(X_5) and the prediction equation of standardized-score. $\hat{Z}_Y$= 0.349Z_{x_4} + 0.303Z_{x_2} + 0.296Z_{x_5}

Keywords: Leadership; Creative Leadership; Personnel Management

บทนำ

ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องดำเนินการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถรองรับความท้าทายในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนวิทยาการสมัยใหม่ โรงเรียนจึงไม่อาจดำรงรูปแบบการบริหารจัดการในลักษณะดั้งเดิมได้ หากมีเป้าประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะที่สอดรับกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในกระบวนการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำองค์การ ผู้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564: 12-13)

ประเทศไทยปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหาร ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาไม่อาจยึดเพียงระเบียบ แต่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นในการสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาซับซ้อนจึงทำให้ "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" มีความสำคัญมากขึ้น หมายถึงผู้นำที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมพัฒนางานนอกกรอบเดิม (ศราวุธ สายตา, 2564: 24) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมพัฒนาวิธีทำงานใหม่ ช่วยเสริมความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

งานวิจัยยืนยันว่าเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญ ได้แก่ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา การยกระดับคุณภาพชีวิตครู การเพิ่มความผูกพัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (ธีรวัฒน์ นิ่มปรางค์, 2564: 36)

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะบุคลากร คือ กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงาน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะพัฒนาระบบงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องบริบทปัจจุบัน ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา พัฒนา ประเมินผล และสร้างแรงจูงใจเพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่อง (พรพิมล สังข์ทอง, 2565: 112-125) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประเมินตามสภาพจริง การสะท้อนกลับและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การบริหาร งานบุคคลจึงไม่ใช่เพียงทำตามระเบียบ แต่ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ชัชชญา วิชยานนท์, 2567: 73–86) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นแนวคิดใหม่และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หากขาดภาวะผู้นำลักษณะนี้ งานบุคคลอาจหยุดชะงักและขาดพลังการเปลี่ยนแปลง การศึกษานี้จึงมุ่งชี้บทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อระบบงานบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลง (พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน, 2564: 29)

ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชยังขาดการศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างลึกซึ้ง ทำให้ขาดข้อมูลในการพัฒนาแนวทางบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารลักษณะนี้ไม่ใช่เพียงทำตามระเบียบ แต่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนางานต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ครอบคลุมความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเปิดรับความคิดเห็น สนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ และไม่ลงโทษความล้มเหลวจากการพัฒนา ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการสร้างนวัตกรรมการสอนและการพัฒนาองค์กรในบริบทเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้บริหารยังเผชิญปัญหาบุคลากรและความเหลื่อมล้ำ แม้มีนโยบายสนับสนุน แต่บางแห่งยังเน้นการสั่งการมากกว่าส่งเสริมความคิดใหม่ ทำให้แรงจูงใจลดลง ดังนั้น ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างจริงจังเพื่อยกระดับประสิทธิภาพองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, 2568: 20)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

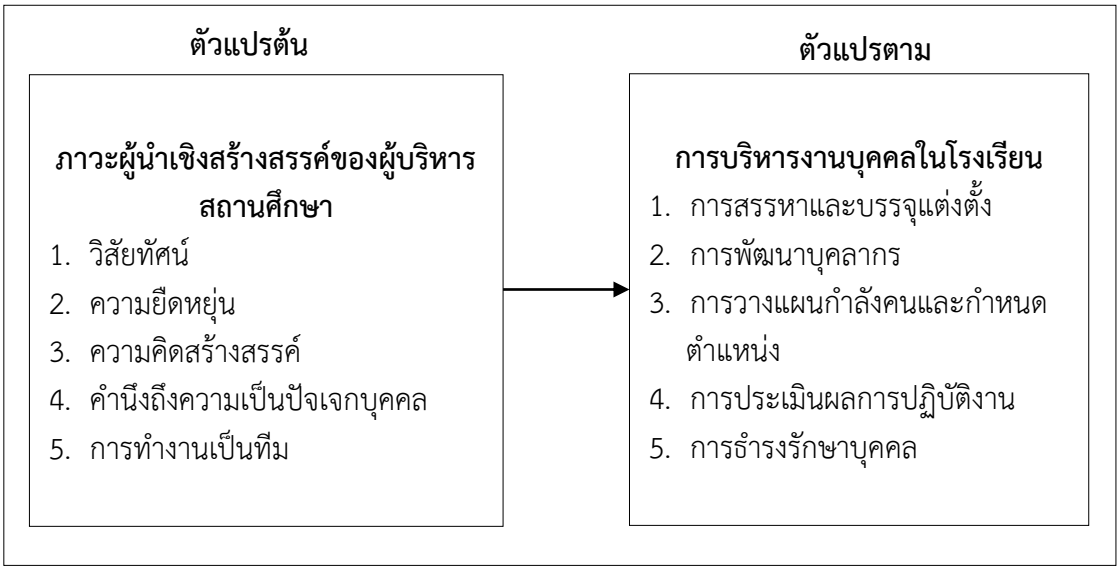
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 285 คน จากประชากรทั้งหมด 1,105 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ เทียบบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากรของจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน 2. สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากสุ่มชื่อโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู โดยวิธีการจับสลากชื่อครูจนครบจำนวนคนจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.965 และการบริหารงานบุคคลเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 285		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	วิสัยทัศน์	4.47	0.59	มาก
2.	ความยืดหยุ่น	4.38	0.61	มาก
3.	ความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.70	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.63	มาก
5.	การทำงานเป็นทีม	4.34	0.64	มาก
รวม		**4.38**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.61)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.59) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.70)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมดังนี้

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน		n = 285		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การมีส่วนร่วม	4.47	0.64	มาก
2.	การพัฒนาบุคลากร	4.40	0.64	มาก
3.	การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.42	0.61	มาก
4.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.38	0.65	มาก
5.	การธำรงรักษาบุคคล	4.34	0.69	มาก
รวม		**4.40**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.61) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.64) รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การธำรงรักษาบุคคล ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.69)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y)					ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	$Y_{รวม}$
X_1	.825***	.801***	.835***	.766***	.835***	.855***
X_2	.832***	.866***	.865***	.781***	.848***	.882***
X_3	.857***	.841***	.837***	.772***	.860***	.877***
X_4	.893***	.860***	.855***	.774***	.881***	.897***
X_5	.848***	.801***	.854***	.811***	.884***	.884***
ผลรวม $X_{รวม}$	**.887*** **	**.868*** **	**.884*** **	**.813*** **	**.898*** **	**.915*** **

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r=.915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูงถึงสูงมาก (r=.766-.893) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการมีส่วนร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=893) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) กับการธำรงรักษาบุคคล (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=884) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (X_1) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r= .766) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.313	.108		2.915	.004**
X_4	.343	.071	.349	4.855	.000***
X_2	.307	.061	.303	5.068	.000***
X_5	.285	.060	.296	4.710	.000***
R=919, R^2=.844, Adjusted R^2=.841, $S.E._{Est}$=.245, F=301.344, Sig.= .000***					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_2) และ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ร้อยละ 84.4 (R^2 =.841) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .245 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.313 + 0.343(X_4) + 0.307(X_2) + 0.285(X_5)$$

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.349Z_{x_4} + 0.303Z_{x_2} + 0.296Z_{x_5}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ การที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสอดคล้องบริบท จึงมีค่าเฉลี่ยด้านวิสัยทัศน์สูงสุด สะท้อนความสามารถกำหนดทิศทางโรงเรียนได้เหมาะสม รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรับฟังและสนับสนุนตามศักยภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ต่ำสุดอาจมาจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน หรือระเบียบต่างๆ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและสามารถพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ให้เข้มแข็งขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bernard M. Bass (1997) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับมาก เด่นด้านวิสัยทัศน์และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สะท้อนความสามารถกำหนดทิศทางและสนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพ แม้ด้านความคิดสร้างสรรค์ยังมีข้อจำกัด แต่ภาพรวมยังแสดงศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์)

สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร ชูสอนสาย (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ขาวใจผ่อง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย ชานาญค้า (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ชัดเจนสอดคล้องนโยบายและบริบทสถานศึกษา จึงกำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความแตกต่างรายบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมและได้รับการสนับสนุนตามศักยภาพ ส่งผลต่อความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร แม้ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และระเบียบต่างๆ แต่ภาพรวมยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนศักยภาพในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาต่อยอดด้านนวัตกรรมได้ต่อไป

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การธำรงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผลมาจากการบริหารจัดการเป็นระบบ ชัดเจน และยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดนโยบายงานบุคคลสอดคล้องเป้าหมายสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานมีทิศทางและประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมสูงสุด สะท้อนการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดและตัดสินใจ เกิดความเป็นเจ้าของและความร่วมมือ รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน ส่วนการธำรงรักษาบุคลากรที่ต่ำสุดอาจจากข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Taylor (2020) ที่กล่าวว่าการดำเนินงานเป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องเป้าหมายองค์กร ทั้งด้านนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติที่เชื่อมโยงหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดและตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเป็นเจ้าของและความร่วมมือที่เข้มแข็ง การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมช่วยให้การจัดสรรงานตรงกับความสามารถ แม้การธำรงรักษาบุคลากรจะต่ำกว่าด้านอื่นจากข้อจำกัดบางประการ แต่ภาพรวมยังสะท้อนความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร ใจเที่ยง (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสริน ยูโซ๊ะ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติชัดเจน สอดคล้องเป้าหมายสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้การดำเนินงานมีทิศทาง โปร่งใส และตรวจสอบได้การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมวางแผนและตัดสินใจ ช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความร่วมมือ ขณะที่การวางแผนกำลังคนตามศักยภาพช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ แม้ด้านการธำรงรักษาบุคลากรจะต่ำกว่าด้านอื่น จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ สวัสดิการหรือความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ควบคุมได้จำกัด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมาก เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางพัฒนาบุคลากรได้เป็นระบบสอดคล้องนโยบายและบริบทสถานศึกษา พร้อมถ่ายทอดเป้าหมายให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง ความยืดหยุ่น และการเปิดรับความคิดเห็นช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การสรรหา พัฒนา ประเมินผล และธำรงรักษาบุคลากรดำเนินไปอย่างเหมาะสม เมื่อให้ความสำคัญกับศักยภาพรายบุคคล บุคลากรย่อมเกิดความพึงพอใจและความผูกพัน ทำให้ระบบงานบุคคลเข้มแข็ง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับการบริหารงานบุคคล และเกื้อหนุนกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสริน ยูโซ๊ะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกับศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกันโดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านการธำรงรักษาบุคคล ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านการธำรงรักษาบุคคล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น และด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่น และการทำงานเป็นทีม เพราะสอดคล้องกับธรรมชาติของงานบุคคลที่ต้องอาศัยความเข้าใจมนุษย์และความร่วมมือการคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคลช่วยให้มอบหมาย พัฒนา และประเมินผลได้เหมาะสม ความยืดหยุ่นช่วยปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความร่วมมือและบรรยากาศเชิงบวก อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นันสริน ยูโซะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรพัฒนารูปแบบหรือกลไกการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจกลไกและเงื่อนไขที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลการทำงานงานของครูในองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2.4 ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เจนจิรา พลราชม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 10(8): 244-255.

ชัชชญา วิชยานนท์. (2567). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา*, 5(2): 45-46.

ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ดาราพร ใจเที่ยง. (2566). ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดาวเรือง วงษ์สามหมอ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้. *วารสารนิสิตวัง*, 26(1), 95-105.

นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1*. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นันทพร ขาวใจผ่อง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นันสริน ยูโซะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมล สังข์ทอง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันในงานของครู. *วารสารบริหารการศึกษาไทย,* 18(1): 23-38.

พงธร เมืองมุสิก. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศราวุธ สายตา. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หทัย ชำนาญค้า. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://nst1.go.th/ [10 มิถุนายน 2568].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th ed. Kogan Page.

Bernard M. Bass. (1997). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
The Essential Needs for Innovative Leadership of Primary School in Bangkok under Office of the Private Education Commission

[1]ณชนก หล่อสมบูรณ์, [2]สาลินี มีเจริญ
[1]Nachanok Lohsomboon, [2]Salinee Mecharoen
[1,2]วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
[1,2]College of Educational Innovation, Saint John's University
[1]Corresponding author, e-mail: nachanokloh@gmail.com

Received: March 08, 2026; **Revised:** March 19, 2026; **Accepted:** March 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูระดับประถมศึกษา รวม 88 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลจากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงมีช่องว่างในการพัฒนาในบางองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในมิติดังกล่าว ผ่านการฝึกอบรม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาและยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research article aims to study the current conditions, desirable conditions, and priority needs of innovative leadership among administrators of private primary schools in Bangkok under the Office of the Private Education Commission. The sample consisted of 44 private primary schools in Bangkok. The informants were 88 primary school teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, while the priority needs were analyzed using the Modified Priority Needs Index (PNI modified).

The research results were found as follows: The overall current condition of innovative leadership among administrators was at a high level, while the overall desirable condition was at the highest level. When considering the priority needs, the component with the highest Priority Needs Index was creative thinking skills, followed by teamwork and participation, vision for change, risk management, and the creation of an innovative organizational climate, respectively. The findings indicate that although administrators demonstrated a high level of innovative leadership, there remain developmental gaps in certain components, particularly in creative thinking, teamwork and participation, and vision for change. Therefore, relevant organizations should emphasize the development of administrators' capacities in these areas through professional training, the establishment of learning networks, and the provision of resources that support educational innovation. The findings can serve as empirical evidence for planning and enhancing the competencies of school administrators in alignment with current and future educational changes, which will ultimately contribute to the sustainable development of educational quality.

Keywords: Innovative leadership; School administrators; Private primary schools in Bangkok

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ และความไม่แน่นอนของบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาระบบการศึกษาในหลายประเทศ ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับความต้องการของโลกอนาคต (OECD, 2018; UNESCO, 2015) ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองคุณภาพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งทำให้สถานศึกษาทุกระดับต้องปรับกระบวนทัศน์การบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว

กระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างเงื่อนไขให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการ

ทดลองแนวคิดใหม่ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร (Porter & Malloch, 2010; Davis, 2019; Contreras et al., 2020) งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพการจัดการศึกษา และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (Syafarudin, 2016; Fullan, 2016)

บริบทของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านการแข่งขัน การบริหารงบประมาณ การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคมที่ต้องการคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน โรงเรียนเอกชนจำนวนมากยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสร้างแนวทางการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

แม้ว่าจะมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีงานวิจัยที่มุ่งสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครค่อนข้างจำกัด อีกทั้งข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีไม่เพียงสำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารอย่างตรงจุด

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนภาพรวมของสถานการณ์จริง และสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาและยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 232 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 44 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 88 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้น (Multi-stage Sampling) ตามเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ขั้นที่ 1 การสุ่มเลือกเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 1 ถึง กลุ่มที่ 25 จำนวน 25 เครือข่าย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดอัตราส่วนการสุ่ม

ร้อยละ 40 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเครือข่าย จำนวน 10 เครือข่าย ได้แก่ กลุ่มที่ 1, 3, 7, 9, 12, 14, 16, 20, 23 และ 25

ขั้นที่ 2 การสุ่มเลือกโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่อยู่ใน 10 เครือข่าย จำนวน 233 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) กำหนดอัตราส่วนการสุ่มร้อยละ 40 ของโรงเรียนในแต่ละเครือข่ายที่ถูกเลือก ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 44 แห่ง

ขั้นที่ 3 การสุ่มเลือกหน่วยวิเคราะห์ คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียน 44 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในการสุ่มเลือกผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ทำให้ได้ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 88 คน

3. เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ และ (3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และจัดทำประเด็นข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

4.2 นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ มีค่าความตรงด้านเนื้อหาในแต่ละข้อระหว่าง 0.66 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังแต่ละโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีการตอบกลับจำนวน 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวัดค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Pagaura, 2020; วจีนันท์ สิทธิรักษ์ และพิภพ วชังเงิน, 2567; ไอรดา ชาลีคาร และยุทธศาสตร์ กงเพชร, 2567; คงณัฐ แย้มชุติ, 2566; โรสนีย์ หลีหมัด และคณะ, 2567) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาพรวมทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	สถานภาพ	จำนวน (N=88)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	26	29.5
	หญิง	62	70.5
	อื่นๆ	0	0
2. อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี	12	13.6
	31–40 ปี	42	47.7
	41–50 ปี	19	21.6
	51 ปีขึ้นไป	15	17
3. ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่าย	21	23.9
	ครูประถมศึกษา	67	76.1
	อื่นๆ	0	0
4. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	70	79.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	20.5
5. ประสบการณ์ทำงาน	1-5 ปี	21	23.9
	6–10 ปี	35	39.8
	มากกว่า 10 ปี	32	36.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 88 คน มีสถานภาพดังต่อไปนี้ 1) เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 เพศหญิง จำนวน 62 คิดเป็นร้อยละ 70.5 คน 2) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุ 31–40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 อายุ 41–50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17 3) ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และครูประถมศึกษา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 4) วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ประสบการณ์ 6–10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

ตารางที่ 2 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ภาพรวม (N=88)					
	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพพึงประสงค์ (I)		PNI modified	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.69	4.80	0.39	0.109	3
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.34	0.69	4.82	0.39	0.111	2
3. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.34	0.70	4.82	0.39	0.112	1
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.30	0.66	4.77	0.44	0.108	4
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.37	0.68	4.80	0.45	0.099	5
รวม	**4.46**	**0.65**	**4.80**	**0.41**	**0.109**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.68) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=0.69) และองค์ประกอบที่ 3 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=0.70) ตามมาด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.69) และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.=0.66)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 3 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.82, S.D.=0.39) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.39) และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.45) ตามมาด้วยองค์ประกอบที่ 4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.=0.44)

จากผลวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (PNI modified = 0.112) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (PNI modified = 0.111) ลำดับที่ 3 คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI modified = 0.109) ตามมาด้วยลำดับที่ 4 คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการบริหารความเสี่ยง (PNI modified = 0.108) และลำดับที่ 5 คือ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI modified = 0.099)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างดี แสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารส่วนใหญ่ที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ที่สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดรับกับความคาดหวังและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนแนวโน้มการตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไทยต่อบทบาทของตนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำด้านนวัตกรรม

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า องค์ประกอบด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีระดับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังมีประเด็นสำคัญบางด้านที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนและเป็นลำดับแรก การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในลักษณะนี้จึงมีนัยสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด สะท้อนว่า ผู้บริหารยังต้องการการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการริเริ่มแนวคิดใหม่ เพื่อสามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา ลุนาวงค์ และคณะ (2564) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

นอกจากนี้ องค์ประกอบย่อย ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาไม่สามารถอาศัยบทบาทของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ Harris (2004) และ Bush (2020) ที่เสนอว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ เป็นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ยังสะท้อนว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2015) และ OECD (2018) ที่เน้นว่า ผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ต้องทำ

หน้าที่เป็นผู้ออกแบบทิศทางและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มากกว่าการมุ่งเน้นบทบาทเชิงธุรการเพียงอย่างเดียว

องค์ความรู้ที่ได้

การขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นภาพสะท้อนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน หัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คือ การเสริมสร้าง ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา โดยครอบคลุมตั้งแต่สมรรถนะการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อจำแนกปัญหา และการคิดเชิงสังเคราะห์นำไปสู่การริเริ่มนวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานและเพิ่มประสิทธิผลให้แก่สถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม การสร้างนวัตกรรมจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องอาศัยกลไกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากการเป็นผู้สั่งการมาสู่การเป็นผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้แสดงศักยภาพ และสร้างพื้นที่แห่งความร่วมมือในการนำนวัตกรรมลงไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการคาดการณ์แนวโน้ม เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลก และความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์จากกรอบแนวคิดนามธรรมให้กลายเป็นการปฏิบัติที่จับต้องได้ อันจะเป็นการสร้างทิศทางที่ชัดเจนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรทุกคนในการก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะการคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ควบคู่กับการจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คงณัฐ แย้มชุติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

จีระศักดิ์ นามวงษ์ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(6): 338-352.

เดชา ลุนาวงค์ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 21(4): 213-220.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

โรสนีย์ หลีหมัด และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(1): 1519–1529.

วจีนันท์ สิทธิรักษ์ และพิภพ วชังเงิน. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(3): 97–114.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน: สภาพและแนวทางการสนับสนุน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ไอรดา ชาลีคาร และยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2567). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*, 4(2): 443-454.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management.* SAGE Publications.

Contreras, F., Espinosa, J.C., & Esguerra, J. (2020). Innovational Leadership: A new construct and validation of a scale to measure it. *Estudios Gerenciales*, 36(155): 1–10.

Davis, M.W. (2019). Innovative Leadership. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(4): 1-7.

Fullan, M. (2015). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.

Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1): 11–24.

OECD. (2018). *Future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030.* OECD Publishing.

Pagaura, A. (2020). Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management. *Interdisciplinary Research Review*, 15(2), 1-7.

Porter, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Jones & Bartlett Learning.

Syafarudin, A. (2016). The strategy of leadership and innovation in improving company performance: A case study of PT. Bank Rakyat Indonesia. International Journal of Economics, *Commerce and Management*, 4(6), 471–482.

UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?*. [Online]. Retrieved from: https://unevoc.unesco.org/e-forum/RethinkingEducation.pdf [10 February 2025].

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

Strategic Leadership of School Administrators Affecting Professional Learning Communities in Educational Opportunity Expansion Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4

[1]นาวี บุญเทียม, [2]สันติ อุนจะนำ

[1]Navy Boonthiam, [2]Santi Aunjanam

[1,2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[1,2]Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

[1]Corresponding author, e-mail: navy.boo@student.mbu.ac.th

Received: March 04, 2026; **Revised:** March 24, 2026; **Accepted:** March 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับฉลาก จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .989 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.7 (R^2=.727) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.291 + 0.257X_3 + 0.240X_1 + 0.145X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = 0.365Z_{X_3} + 0.335Z_{X_1} + 0.202Z_{X_4}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research article aims to Study: 1) The level of strategic leadership of school administrators, 2) The level of professional learning communities in educational opportunity expansion schools, 3) The relationship between strategic leadership of school administrators and the professional learning communities in educational opportunity expansion schools, and 4)The predictor variables of strategic leadership of school administrators affecting professional learning communities in educational opportunity expansion schools. This is quantitative research. The sample consisted of teachers from educational opportunity expansion schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4 selected through simple random sampling using a lottery method with a total of 205 participants. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .989. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results were found as follows: 1) Strategic leadership of school administrators overall was at a high level, 2) The professional learning communities administrators in educational opportunity expansion schools overall was at a high level, 3) The relationship between strategic leadership of school administrators and the professional learning communities in educational opportunity expansion schools, overall, was positive at a very high level, with statistical significance at the .001 level, and 4) Strategic leadership of school administrators affecting professional learning communities in educational opportunity expansion schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4 were strategy implementation, strategic vision formulation, and strategic control and evaluation with a predictive power of 72.7 percent (R^2=.727). The prediction equation in raw-score $\hat{Y} = 1.291+0.257X_3+ 0.240X_1 +0.145X_4$ and the prediction equation of standardized-score $\hat{Z}_Y= 0.365Z_{X_3} + 0.335Z_{X_1} + 0.202Z_{X_4}$

Keywords: Strategic leadership; Professional learning community; Opportunity expansion schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานหลักของการพัฒนาประเทศทุกมิติ เพราะมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564: 15) โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 22) อีกทั้งครูยุคใหม่คาดหวังผู้บริหารที่มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์สอดรับกับการปฏิรูปการเรียนรู้และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 30)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยช่วยสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป ครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้อำนวยความสะดวก และปรับห้องเรียนให้เป็นพื้นที่ทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังเป็นกลไกการรวมพลังครู เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจากภายใน ผ่านการมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการพัฒนาให้สอดประสานทั้งปัจจัยภายใน ภายนอก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถสู่เป้าหมายที่กำหนด (Senge, 1990: 3)

จากการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ แต่ผล O-NET ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2567 พบว่า ป.6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกวิชา ยกเว้นภาษาไทย และ ม.3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2568: 27–28) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพภายในโรงเรียนเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนและคุณภาพงานวิชาการ อีกทั้งช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครูผ่านการสื่อสารและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครองและชุมชน (DuFour, 2004: 6–11)

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์การและองค์การเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่จะนำพาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำสมัยใหม่ที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำขององค์การหลายๆ แห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ ผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (พรทิพย์ รอดพลอย, 2565: 118) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร ช่วยดึงศักยภาพบุคลากร ลดความขัดแย้ง เพิ่มความทุ่มเท และกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Dubrin, 1998: 333–334) เมื่อผู้บริหารนำภาวะผู้นำดังกล่าวไปขับเคลื่อนงานร่วมกับบรรยากาศเชิงบวกและความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้เรียน จะช่วยพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล (นพรัตน์ พันธุวาปี, 2566: 85) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายพัฒนาวิชาชีพครู โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและอบรมเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูและผู้บริหาร และนับเป็นชั่วโมงพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่ใช้ประกอบการเลื่อนตำแหน่งได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12) การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเสริมศักยภาพที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้ครูประเมินสภาพสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ศรุดา พูลมี (2566: 88) พบว่าปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ระบบองค์กร โครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการ โดยยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและโครงสร้างสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คุณภาพการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการศึกษา โดยการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

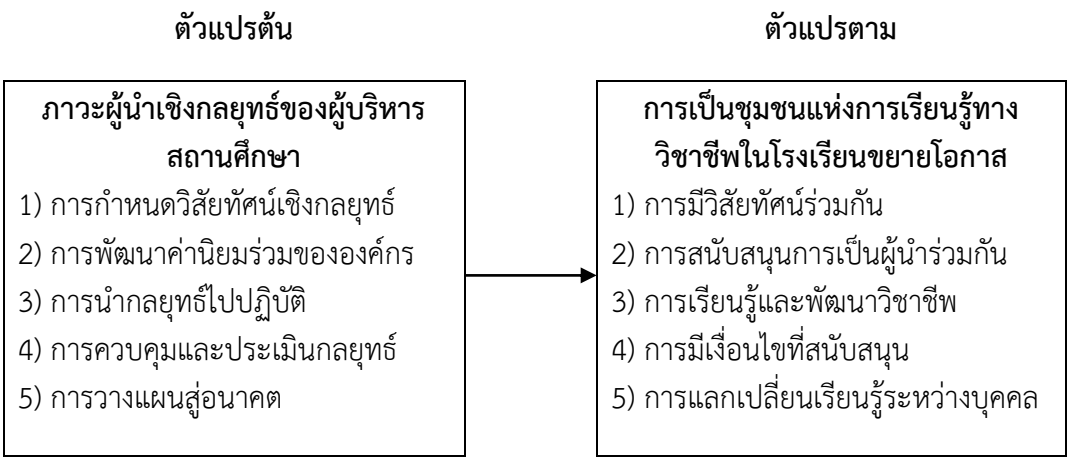
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 205 คน จากประชากรทั้งหมด 443 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามอำเภอในเขตพื้นที่ศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี อำเภอสิชล อำเภอขนอม และอำเภอนบพิตำ 2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูจากโรงเรียนของแต่ละอำเภอแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.970 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 205		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	3.71	0.87	มาก
2.	การพัฒนาค่านิยมร่วมขององค์กร	3.58	0.90	มาก
3.	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.65	0.89	มาก
4.	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.62	0.87	มาก
5.	การวางแผนสู่อนาคต	3.66	0.95	มาก
รวม		**3.65**	**0.83**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =3.71, S.D.=0.87) รองลงมา คือ การวางแผนสู่อนาคต ($\bar{X}$ =3.66, S.D.=0.95) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X}$ =3.58, S.D.=0.90)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 205		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.64	0.68	มาก
2.	การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน	3.60	0.72	มาก
3.	การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	3.64	0.71	มาก
4.	การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	3.68	0.65	มาก
5.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	3.67	0.69	มาก
รวม		**3.65**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ($\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.65) รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ =3.67, S.D.=0.69) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X}$ =3.60, S.D.=0.72)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมดังนี้

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส (Y)					ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	$Y_{รวม}$
X_1	.704***	.734***	.717***	.752***	.755***	.810***
X_2	.654***	.696***	.662***	.687***	.710***	.754***
X_3	.702***	.745***	.752***	.735***	.738***	.812***
X_4	.698***	.721***	.710***	.715***	.721***	.789***
X_5	.631***	.696***	.656***	.703***	.680***	.744***
ผลรวม $X_{รวม}$	.736***	.777***	.759***	.779***	.782***	.848***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (R = .848) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.291	.104		12.357	.000***
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	.257	.052	.365	4.942	.000***
การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (X_1)	.240	.055	.335	4.381	.000***
การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (X_4)	.145	.055	.202	2.648	.009**
R=.853, R^2=.727, Adjusted R^2=.723, $S.E._{Est}$=.329, F=178.740, Sig.=.000***					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส เข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (X_1) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (X_4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส ได้ร้อยละ 72.7 (R^2 = .727) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .329 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.291 + 0.257X_3 + 0.240X_1 + 0.145X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = 0.365Z_{X_3} + 0.335Z_{X_1} + 0.202Z_{X_4}$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ การวางแผนสู่อนาคต การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการพัฒนาค่านิยมร่วมขององค์กรตามลำดับ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการชี้นำทิศทางและขับเคลื่อนเป้าหมาย ทำให้ครูรับรู้บทบาทดังกล่าวชัดเจนและเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในบริบทที่ผล O-NET ต่ำ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันผ่านการมีส่วนร่วม การสื่อสารภายใน และบรรยากาศเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Davies and Davies (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและสร้างขีดความสามารถขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลินี ผิวนวล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ รอดพลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และเปิดโอกาสสู่อนาคต โดยให้ความสำคัญกับครูผ่านการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ และปฏิสัมพันธ์เชิงบวกเพื่อเสริมขวัญกำลังใจและความสามัคคี จนนำไปสู่พลังร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเด่น คือ เงื่อนไขที่สนับสนุนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความพร้อมของระบบสนับสนุน ทรัพยากร และช่องทางการเรียนรู้ร่วมกันที่ช่วยยกระดับการสอนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรพัฒนาการกระจายบทบาทผู้นำและการมีส่วนร่วมของครู เพื่อให้การเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งสู่ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) กล่าวว่า การพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลเชิงบวกต่อครูและผู้เรียนอย่างรอบด้าน กล่าวคือในมิติครูช่วยลดความโดดเดี่ยวในการสอน เสริมแรงจูงใจและความผูกพันต่อพันธกิจ เพิ่มการเรียนรู้ร่วมและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ผู้เรียน รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ในมิติผู้เรียนพบผลเชิงประจักษ์ด้านการลดการขาดเรียนและตกซ้ำชั้น พร้อมทั้งเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลดความเหลื่อมล้ำของผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐา ปานแดง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ รอดพลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม สรุปว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูร่วมมือสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างกัลยาณมิตร มีจริยธรรมและค่านิยมร่วมที่ปฏิบัติได้จริง จนเกิดพลังเชิงคุณธรรมในโรงเรียน นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาครู สถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก

กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยชี้ว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงจะเอื้อต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารเป้าหมาย จัดโครงสร้างสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้มแข็งและยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davies and Davies (2010) กล่าวว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง และสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ย่อมเอื้อต่อการเกิดการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ รอดพลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนันต์ โมธรรม (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากผู้บริหารรับผิดชอบการบริหารโรงเรียนทั้งหมด หากใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย เสริมความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปร พบว่า 3 ตัวแปรพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (X_1) และการควบคุม ประเมินผลกลยุทธ์ (X_4) โดยร่วมกันอธิบายความแปรผันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ร้อยละ 72.7 (R^2 = .727) และมีค่าคลาดเคลื่อน .329 สะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดคุณภาพและยั่งยืน จึงควรพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์หลักของโรงเรียนขยายโอกาส สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยจูงใจ สร้างความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเป็นหลักยึดทางจิตใจของบุคลากร ตลอดจนบทบาทผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ แปลงแผนสู่การปฏิบัติ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการปรับตัว เพื่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระนันต์ โมธรรม (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล โดยมีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับร้อยละ 47.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ รอดพลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ที่สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การที่ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์กำหนด

ทิศทางและอนาคตของสถานศึกษา แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ควบคู่ความมั่นคงและฉลาดทางอารมณ์ โดยส่งเสริมให้ครูริเริ่มพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนแนวคิดท้าทาย มอบหมายงานตามความถนัด ให้ความไว้วางใจและแรงบันดาลใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีจนเอื้อต่อการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก แต่ควรพัฒนาการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ ขณะที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมให้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนากลไกแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมเชิงผู้เรียนที่ชัดเจน พร้อมตัวชี้วัดและหลักฐานร่วมทุกกลุ่มสาระหรือทุกระดับชั้น และใช้เวทีการทำงานร่วมกันทางวิชาชีพเป็นกลไกในการสื่อสาร ทบทวน และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป้าหมายร่วมถูกนำไปใช้จริงในการวางแผนการสอน การจัดการเรียนรู้ และการติดตามผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่อธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ในระดับสูง โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติช่วยแปลงเป้าหมายเชิงนโยบายสู่กิจกรรมร่วมของครูอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดการติดตาม สะท้อนผล ปรับปรุงต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติให้สอดคล้องมาตรฐานงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดระบบขับเคลื่อนกลยุทธ์ผ่านวงจรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ พร้อมระบบโค้ชภายใน โดยให้ครูแกนนำ หัวหน้ากลุ่มสาระสนับสนุนด้านวิชาการ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบทดลอง เก็บหลักฐาน สะท้อนผล และปรับปรุง พร้อมจัดสรรเวลา ทรัพยากร และบทบาทรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดขึ้นจริงในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบได้

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์สำคัญทำให้การดำเนินงานเกิดวงจรติดตาม สะท้อนผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จุดที่ควรพัฒนา คือ การนำผลการปฏิบัติงานจริงไปเทียบมาตรฐาน เป้าหมายและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบกำกับติดตาม ประเมินผล รายงานผลบนฐานข้อมูลจริง โดยกำหนดตัวชี้วัดร่วมที่เชื่อมกับคุณภาพผู้เรียน ติดตามผลเป็นรอบเวลา สรุปผลเทียบเป้าหมาย วิเคราะห์สาเหตุและแนวทางปรับปรุง และนำข้อมูลเข้าสู่เวทีสะท้อนผลของครูเพื่อใช้ประเมินเป็นข้อมูลพัฒนาและยกระดับคุณภาพการสอนอย่างเป็นระบบ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกันเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนความจำเป็นในการกระจายบทบาทผู้นำและเพิ่มพื้นที่ให้ครูร่วมตัดสินใจ โดยประเด็นที่ต่ำที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดและวิธีปฏิบัติงานอย่างอิสระ ขณะเดียวกันเงื่อนไขสนับสนุนยังต่ำในเรื่องการให้ครูวางแผนการสอนร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังต่ำในด้านการร่วมกำหนดนโยบาย

หรือโครงการให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์โรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อภาวะผู้นำร่วม เช่น จัดตั้งคณะทำงานที่ครูร่วมกำหนดวาระและมาตรฐาน จัดเวลาอย่างเป็นทางการสำหรับวางแผนการสอนร่วม สนับสนุนการทดลองใช้ในชั้นเรียน สรุปบทเรียนและขยายผลเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก้าวสู่การร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.moe.go.th/ [4 มีนาคม 2568].

ณัฐฐา ปานแดง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรทิพย์ รอดพลอย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* 23(1): 117-128.

ศรุดา พูลมี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สาลินี ผิวนวล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://nst4.go.th/ [9 มกราคม 2568].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สกศ.

Davies, B., & Davies, B.J. (2010). The nature and dimensions of strategic leadership. *International Studies in Educational Adminstration,* 1(38): 5-12.

Du Four, R. (2004). Schools as Learning Communities. *Educational Leadership,* 61(8): 6-11.

Dubrin, A.J. et al. (2008). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills.* Boston: Houghton.

Hord, S. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement.* Austin: Taxas.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* New York: Doubleday.

การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Administration of Student Care and Support System using Information Technology base on Brahma Vihara IV of Rajaprajanugroh 37 Krabi School under Bureau of Special Educational Administration

กรองกาญจน์ แก้วเชิด
Krongkan Kaewchoed
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
Rajaprajanugroh 37 Krabi School Bureau of Special Education Administration
E-mail: lookkaew.krongkan@gmail.com

Received: March 09, 2026; **Revised:** March 29, 2026; **Accepted:** April 03, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน มีผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 รูป/คน โดยการใช้สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ พบว่า มีการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ แต่มีข้อจำกัดด้านเสถียรภาพอินเทอร์เน็ต ความซ้ำซ้อนของระบบที่เพิ่มภาระงาน และทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจ ยังทำได้ไม่เต็มที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง 2) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า สถานศึกษาดำเนินการผ่านกระบวนการระบบสารสนเทศ 6 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวม การตรวจสอบ การประมวลผล การจัดเก็บ การวิเคราะห์ และการนำข้อมูลไปใช้ โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตาและกรุณาในการเข้าถึงปัญหา อุเบกขาในการประมวลผลข้อมูลอย่างเที่ยงตรง เพื่อคุ้มครองสิทธิเด็ก และมุทิตาในการยินดีกับความสำเร็จของนักเรียน ส่งผลให้กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ มีความแม่นยำ ทันสมัย พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนตามบริบท

ของสถานศึกษา 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและมีความเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ยั่งยืน

คำสำคัญ: ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ; พรหมวิหาร 4; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research article aims to study: (1) the current conditions of student support system management using information technology; (2) the guidelines for managing the student support system using information technology based on the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara IV); and (3) the presentation and evaluation of the management guidelines for the student support system using information technology based on the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara IV). This study employed a qualitative research methodology. Data were collected using an in-depth interview guide with 15 stakeholders, including 5 experts, and a focus group discussion with 7 experts. The data were analyzed using inductive analysis.

The research results were as follows: (1) Regarding the current conditions of student support system management using information technology at Rajaprajanugroh 37 School, Krabi Province, it was found that the school systematically integrated technology to drive management processes. However, significant constraints remained, including unstable internet infrastructure, redundant information systems that increased clerical workloads, and varying levels of digital literacy among personnel. These factors hindered the efficiency of data utilization for decision-making, resulting in the development of students' quality of life not yet fully achieving the expected goals. (2) The guidelines for student support system management using information technology based on the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara IV) involve a six-step information process: collection, verification, processing, storage, analysis, and utilization. This is integrated with the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara IV) at every stage: Metta (Loving-kindness) and Karuna (Compassion) in addressing problems; Upekkha (Equanimity) in impartial data processing to protect children's rights; and Mudita (Sympathetic Joy) in celebrating students' success. This integration enhances all five student support areas individual student profiling, screening, promotion and development, prevention and problem-solving, and referral ensuring accuracy, modernization, and sustainable quality of life development according to the school context. (3) The results of the presentation and evaluation of the proposed guidelines for Rajaprajanugroh 37 School under the Office of Special Education Administration indicated that the guidelines were appropriate, feasible, and highly beneficial for the sustainable development of the student support system.

Keywords: Student Support System; Information Technology; Four Principles of Brahma Vihara; Bureau of Special Education Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดสิทธิและโอกาสที่เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์สภาพปัญหาของเด็กและเยาวชน ในปัจจุบันพบความเสี่ยงที่ซับซ้อน ทั้งค่านิยมการบริโภคที่ไม่เหมาะสม ปัญหาอบายมุข และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยและเกื้อกูลต่อการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีภารกิจหลักในการดูแลเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท ซึ่งมีความเปราะบางสูงกว่าปกติ แต่จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานพบข้อจำกัดสำคัญ 4 ด้าน คือ บุคลากรขาดทักษะเฉพาะทาง งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ สื่อเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม และกระบวนการบริหารจัดการที่ขาดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยในการติดตามนักเรียนรายบุคคล (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่, 2562)

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเปี่ยมด้วยคุณธรรม การบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจระหว่างครูกับนักเรียน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารช่วยให้ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม มีความปรารถนาดีในการช่วยเหลือนักเรียนให้พ้นจากปัญหา และส่งเสริมศักยภาพนักเรียนด้วยความยินดี (พระมหาบุญช่วย ปัญญาวชิโร, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องใช้ความรักและความเข้าใจเป็นฐานควบคู่ไปกับระบบสารสนเทศ (สมโภช น้อยสะอาด, 2562)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศมาบูรณาการร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และติดตามผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนตามบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. เพื่อศึกษานำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้ค้นคว้าข้อมูลทางด้านเอกสาร และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposeful Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้ประสบการณ์ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ได้ผู้ที่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงและให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดีที่สุด โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามระยะการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (ศึกษาสภาพปัจจุบัน): ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ จำนวน 15 คน เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางนโยบายและปฏิบัติงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน, หัวหน้างานกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน, ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 2 คน, ตัวแทนครูที่ปรึกษา (ที่มีประสบการณ์ดูแลนักเรียนไม่น้อยกว่า 3 ปี) จำนวน 6 คน, คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 (ศึกษาแนวทาง): ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 5 รูป/คน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานหรือระดับชาติ ในด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พระภิกษุ หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, หัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ตัวแทนครูที่ปรึกษา (ที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) และพระภิกษุที่มีความรู้การบูรณาการหลักธรรม

ระยะที่ 3 (การประเมินแนวทาง): ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 7 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายมิติ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ครูแนะแนว, คณะกรรมการสถานศึกษา และนักวิชาการด้านศาสนา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview): เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ตอน ครอบคลุมข้อมูลทั่วไป, ข้อคำถามตามกระบวนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน (การรู้จักนักเรียน, การคัดกรอง, การส่งเสริมพัฒนา, การป้องกันแก้ไข และการส่งต่อ) บูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และหลักพรหมวิหาร 4 2) แบบประเมินแนวทาง: ใช้สำหรับกลุ่มสนทนาเฉพาะเจาะจง เพื่อประเมินใน 3 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น

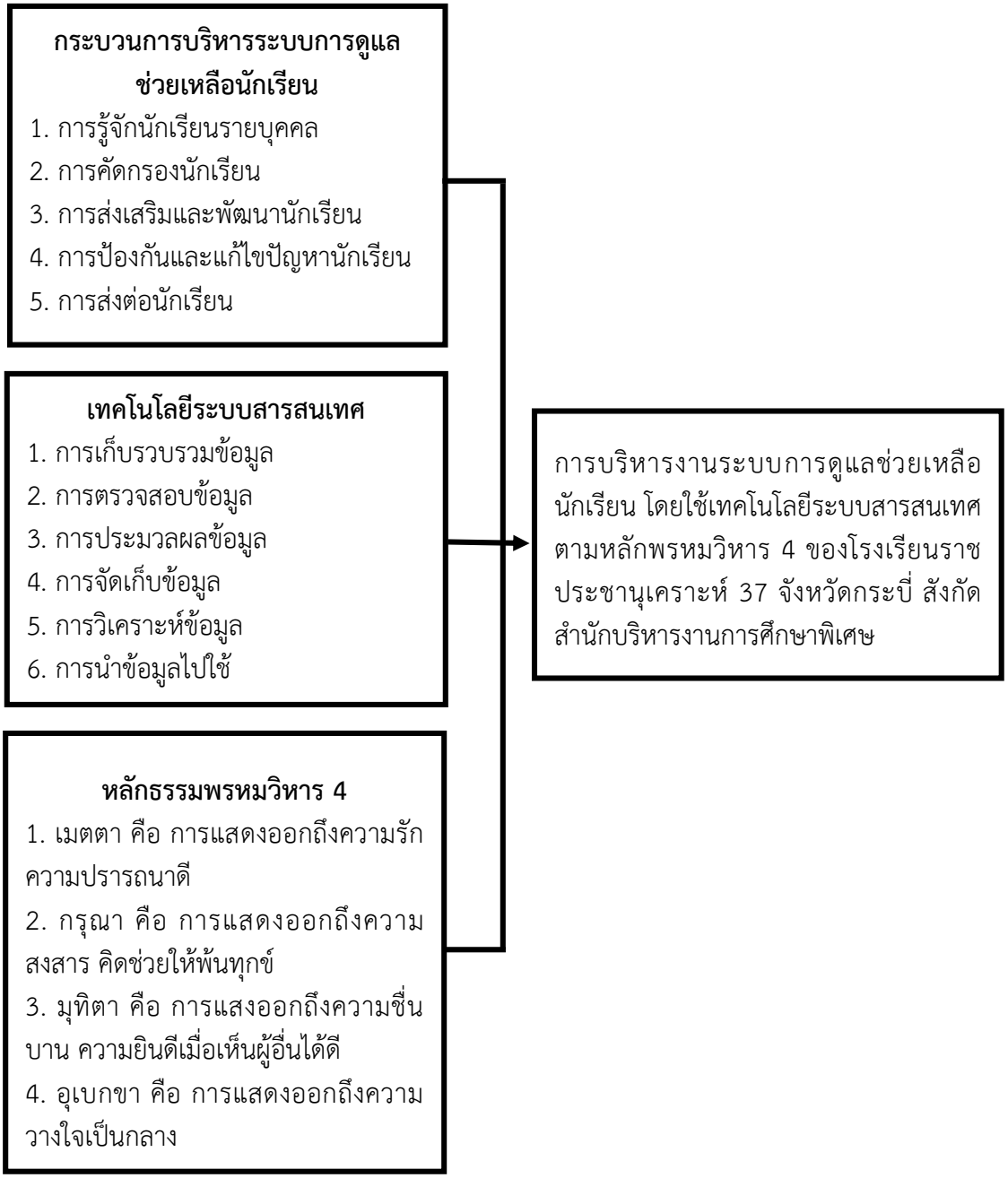
3. การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (นักวิชาการด้านการบริหาร, นักวิชาการด้านการวิจัย และศึกษานิเทศก์) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) การประสานงาน: ขอหนังสือความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล 2) การสัมภาษณ์: ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) และทางโทรศัพท์เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยมีการจดบันทึก บันทึกเสียง และภาพประกอบ ใช้เวลาสัมภาษณ์เฉลี่ย 2 ชั่วโมงต่อราย 3) การสนทนากลุ่ม: จัดกิจกรรม Focus Group เพื่อนำเสนอแนวทางและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมบันทึกผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Triangulation) เรียบเรียงและจำแนกหมวดหมู่ตามประเด็นที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำมาตีความสร้างข้อสรุปและนำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานที่สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) บูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ และหลักพรหมวิหาร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ โดยบูรณาการข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ จากการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการใน 5 ขั้นตอนหลัก พบว่า 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการใช้แอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลและเยี่ยมบ้านเชื่อมโยงครูหอนอนและผู้ปกครองตลอด 24 ชั่วโมง ช่วยให้การจำแนกกลุ่มนักเรียนแม่นยำและวางแผนกลยุทธ์ได้ตรงจุด แต่ยังพบข้อจำกัดด้านสัญญาณอินเทอร์เน็ตและภาระงานครูที่ส่งผลต่อการ

บันทึกข้อมูลเชิงลึก 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน มีการนำระบบ CCT และ SDQ ดิจิทัลมาใช้จำแนกกลุ่มตามพฤติกรรมและสถานะเศรษฐกิจ สร้างความโปร่งใสและฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการดูแลเด็กด้อยโอกาส แต่อุปสรรคสำคัญ คือ ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีของผู้ปกครองในพื้นที่ห่างไกล 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีการใช้ e-Portfolio ติดตามความก้าวหน้าและวิเคราะห์ความถนัดรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพควบคู่ทักษะดิจิทัล แต่ยังขาดแคลนสื่อดิจิทัลเฉพาะทางและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีระบบแจ้งเตือนกลุ่มเสี่ยงเฝ้าระวังเชิงรุกตลอด 24 ชั่วโมง ช่วยลดสถิติพฤติกรรมไม่พึงประสงค์อย่างเห็นผล อย่างไรก็ตามยังมีความกังวลเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลความลับนักเรียนและพื้นที่อับสัญญาณในเขตหอพัก และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน มีการใช้ระบบคลาวด์และ Dashboard เป็นสะพานเชื่อมข้อมูลระหว่างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญภายนอกได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลข้ามหน่วยงานที่สมบูรณ์และจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพครูให้เท่าทันกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

2. แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่บูรณาการกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 ขั้นตอน เข้ากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ภายใต้การกำกับด้วยหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า 1) การรู้จักนักเรียนรายบุคคล: ใช้หลักเมตตาและกรุณาในการเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลผ่าน Google Forms และเยี่ยมบ้านออนไลน์ เพื่อประมวลผลจำแนกกลุ่มนักเรียนและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตรายบุคคล (Precision Care) 2) การคัดกรองนักเรียน: ใช้หลักอุเบกขาในการประมวลผลข้อมูลอัตโนมัติเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและเป็นกลางในการจำแนกกลุ่ม พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน Looker Studio เพื่อกำหนดแผน Smart Intervention ตามหลักมุทิตา 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน: ใช้หลักเมตตาและกรุณาในการค้นหาศักยภาพและช่วยให้นักเรียนค้นพบตนเอง นำไปสู่การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และจัดเก็บผลงานบน Cloud Storage อย่างปลอดภัยตามหลักอุเบกขา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน: ใช้หลักเมตตาและกรุณาเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงและเยียวยานักเรียนผ่านระบบสื่อสารดิจิทัล พร้อมใช้ Dashboard วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นตามหลักมุทิตา และ 5) การส่งต่อนักเรียน: ใช้หลักเมตตาและกรุณาขับเคลื่อนระบบ Digital Referral Request เพื่อให้เข้าถึงการรักษาอย่างรวดเร็ว โดยจัดเก็บประวัติแบบเข้ารหัสลับตามหลักอุเบกขาเพื่อรักษาความลับของนักเรียนอย่างเคร่งครัด

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 จากการสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานที่บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ใน 5 ขั้นตอนหลัก พบว่า 1) ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล: มีการใช้แอปพลิเคชันและระบบ VDO Call เพื่อเข้าถึงปัญหาที่แท้จริงภายใต้หลักเมตตาและกรุณา พร้อมใช้ระบบประมวลผลอัตโนมัติจำแนกกลุ่มนักเรียนอย่างเป็นกลางตามหลักอุเบกขา 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน: มีการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและกิจกรรมเยี่ยมบ้านดิจิทัลเพื่อประเมินต้นทุนทางสังคม และใช้ Data Analytics ติดตามแนวโน้มพฤติกรรมเพื่อออกแบบนวัตกรรมการช่วยเหลือที่เหมาะสมรายบุคคล 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน: มีการจัดทำ Portfolio ออนไลน์และ Dashboard แสดงผลความสำเร็จด้วยใจที่มุทิตา เพื่อมุ่งสู่การจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และสร้างโอกาสเชื่อมโยงสู่ภายนอก 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน: มีการใช้ระบบรายงานออนไลน์และ Digital Red Box เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามสมัยใหม่ ร่วมกับการรักษาความลับผ่านระบบคลาวด์ที่เข้ารหัสตามมาตรฐาน PDPA เพื่อความปลอดภัยสูงสุดของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน:

มีการพัฒนาระบบ Digital Referral Request และ Healing Progress Dashboard เพื่อประสานงานกับทีมสหวิชาชีพและภาคีเครือข่ายอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ นำไปสู่การสร้าง Feedback Loop และการทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสามารถนำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมการดำเนินงานมีความเข้มแข็งและเป็นระบบ ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ตั้งแต่การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เป็นฐานปฏิบัติงานเชิงรุกตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อดูแลนักเรียนด้อยโอกาส ช่วยลดช่องว่างการสื่อสารระหว่างครูหอนอน ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอกได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้จะเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตและระดับทักษะดิจิทัลที่แตกต่างกันของบุคลากร แต่การใช้กระบวนการ PLC ร่วมกับฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ช่วยให้สถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงและสร้างเครือข่ายความปลอดภัยที่ยั่งยืนให้แก่นักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับธีรภัทร์ มานะธรรม (2563) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่าการเปลี่ยนผ่านจากระบบเอกสารสู่ระบบดิจิทัลช่วยให้สถานศึกษาสามารถคัดกรองความเสี่ยง ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยนี้ในแง่การใช้ Cloud Dashboard และ SDQ ดิจิทัล ที่ทำให้ครูเห็นภาพรวมของปัญหาได้ทันที ส่งผลให้การช่วยเหลือเข้าถึงตัวนักเรียนได้ทันท่วงทีแม้ในพื้นที่ห่างไกล อีกทั้งสอดคล้องกับกิตติคุณ ศิริสัมพันธ์ (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยความสำเร็จของการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคใหม่ คือ การสร้าง“วัฒนธรรมการใช้ข้อมูล” (Data-Driven Culture) ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ ที่ใช้ PLC เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทำให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญต่างกันสามารถร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาความซับซ้อนของนักเรียนด้อยโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับสิริธร บัวแก้ว (2565) กับแนวคิดที่ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วยให้ครูเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและแม่นยำ ส่งผลให้การแก้ปัญหาผู้เรียนทำได้ทันสถานการณ์และลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบที่ว่าเทคโนโลยีช่วยลดช่องว่างทางการสื่อสารและทำให้การปฏิบัติงานของครูหอนอนมีความชัดเจนและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

2. แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการดำเนินงานมีความเข้มแข็งและเป็นองค์รวม โดยมีการบูรณาการ ขั้นตอนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน เข้ากับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 ขั้นตอน ภายใต้การกำกับด้วย หลักพรหมวิหาร 4 อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการนำหลัก เมตตาและกรุณา มาเป็นพื้นฐานในการเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ช่วยให้การรู้จักนักเรียนรายบุคคลและการคัดกรอง เข้าถึงปัญหาของเด็กด้อยโอกาสได้อย่างแท้จริง ขณะที่หลักมุทิตา ช่วยให้การใช้ e-Portfolio ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเครื่องมือสะท้อนความสำเร็จและส่งเสริมศักยภาพนักเรียนตามความถนัด และการนำหลักอุเบกขามาใช้ในการจัดเก็บและส่งต่อ

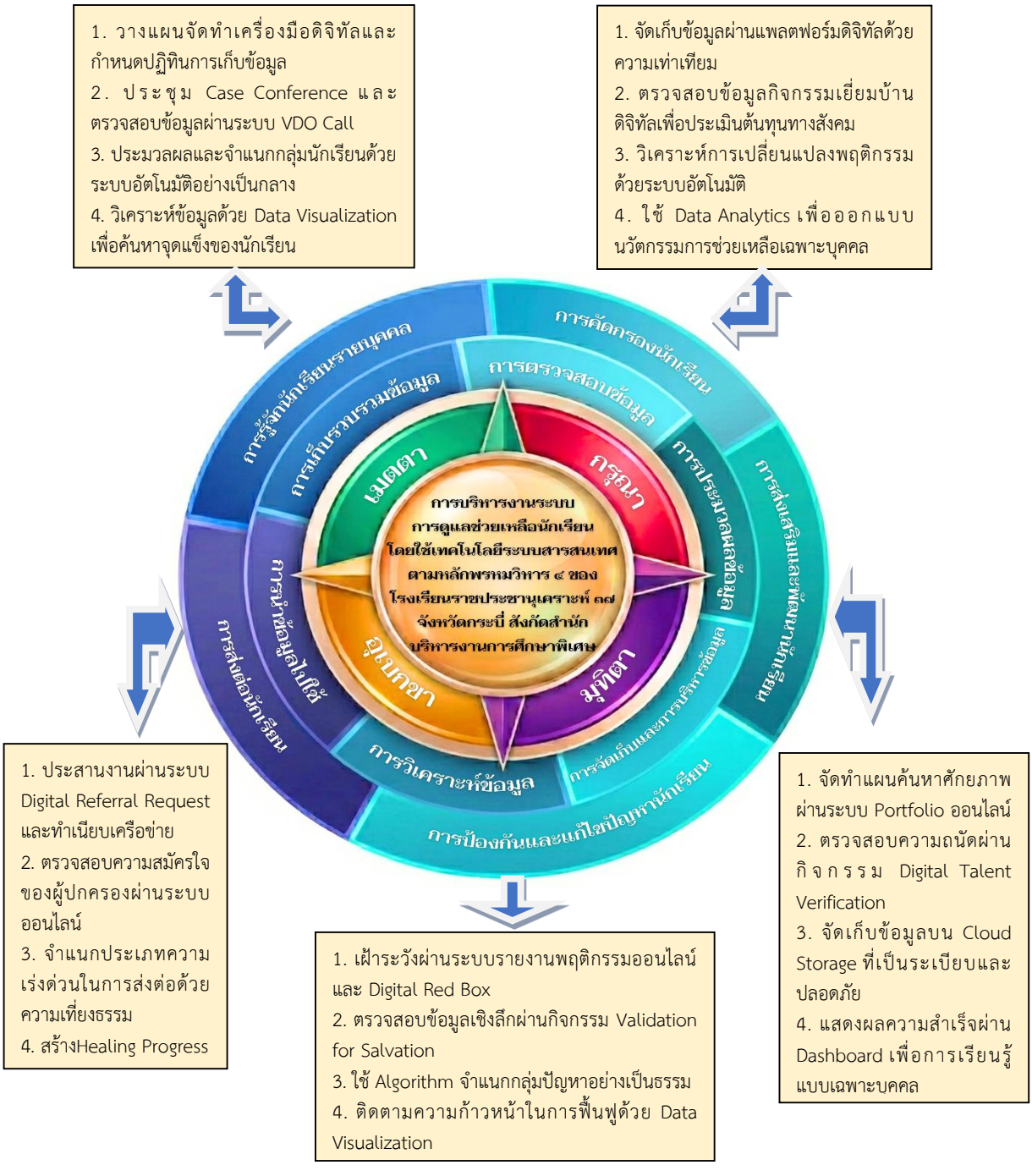
ข้อมูล ช่วยให้การบริหารจัดการสารสนเทศมีความเป็นกลาง เที่ยงธรรม และรักษาความลับของนักเรียนได้อย่างเคร่งครัด แนวทางนี้จึงเป็นการบริหารเชิงคุณธรรมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) ที่ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลจำเป็นต้องใช้ “จริยธรรมในการจัดการข้อมูล” (Data Ethics) เพื่อคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้เรียน ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยนี้ในส่วนของ หลักอุเบกขา ที่นำมาใช้กำกับการจัดเก็บและส่งต่อข้อมูลในระบบคลาวด์ ช่วยให้ข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนของนักเรียนด้อยโอกาสได้รับการปกป้องและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเที่ยงธรรม อีกทั้งสอดคล้องกับธนสาร บัวลอย (2564) ที่สนับสนุนว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่าการใช้ เมตตาและกรุณา เป็นตัวขับเคลื่อนเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้ครูหอนอนและผู้เกี่ยวข้องไม่ได้มองว่าการคีย์ข้อมูลเป็นภาระงาน แต่มองเป็นช่องทางในการส่งต่อความช่วยเหลือไปยังนักเรียนที่วิกฤตได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับชิษณุพงศ์ เข็มนาค (2565) ที่พบว่า การบริหารระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผน ติดตามผล และตัดสินใจภายใต้สภาวะวิกฤตได้อย่างคล่องตัว ซึ่งสนับสนุนแนวทางการบูรณาการขั้นตอนเทคโนโลยี 6 ขั้นตอน ในวิจัยนี้ ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ข้อมูลจากระบบ CCT และ SDQ ดิจิทัลถูกนำมาประมวลผลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรลงสู่ตัวนักเรียนได้อย่างตรงจุด

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางการบริหารมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ในระดับสูงต่อการนำไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางดังกล่าวมีการวางรากฐานโดยบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 ขั้นตอน เข้าเป็นกลไกขับเคลื่อน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน อย่างเป็นรูปธรรมและแม่นยำ โดยมีจุดแข็งสำคัญ คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นฐานคิดเชิงจริยธรรม โดยมีการใช้หลักเมตตาและกรุณา เป็นแรงขับเคลื่อนในการเข้าถึงและช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ และหลักมุทิตาและอุเบกขา ช่วยให้การวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคลและการจัดการข้อมูลมีความเที่ยงตรง ปลอดภัย และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จึงเป็นสารสนเทศสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนด้อยโอกาสได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร สูงแข็ง (2565) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล พบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า เทคโนโลยี 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การเก็บรวบรวมจนถึงการใช้ประโยชน์ ช่วยให้การส่งต่อข้อมูลระหว่างครูที่ปรึกษาและฝ่ายบริหารเป็นไปอย่างไร้รอยต่อ ส่งผลให้การช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยงทำได้ “ถูกคนและถูกเวลา” รวมทั้งสอดคล้องกับธีรภัทร์ มานะธรรม (2563) ที่ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาสำหรับ นักเรียนด้อยโอกาส จำเป็นต้องใช้การบริหารแบบ “เข้าใจเข้าถึง” โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือสะท้อนปัญหาจริง ซึ่งเชื่อมโยงกับวิจัยฉบับนี้ในแง่ของ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่ไม่ได้อิงเพียงความรู้สึก แต่ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและจุดวิกฤตของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับณัฐพงษ์ เจริญฉาย (2564) ที่พบว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) คือ หัวใจสำคัญในการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้มีความเป็นระเบียบ

เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยในส่วนที่ว่า ความเที่ยงตรงของข้อมูล จากระบบดิจิทัล ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ทรงคุณวุฒิว่าแนวทางนี้สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผลจากการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้จากการวิจัย สังเคราะห์เป็น “โมเดลการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดิจิทัลเชิงพุทธบูรณาการ” ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ คือ ขั้นตอนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 ขั้นตอน และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนผ่านกลไกเทคโนโลยีเพื่อความรวดเร็วและแม่นยำ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถดูแลนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณค่าและยั่งยืนสืบไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายด้านการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศมาใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เอื้อต่อการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานศึกษาและเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ควรจัดทำมาตรฐานหรือคู่มือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ากับกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยเทคโนโลยี โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ “ข้อมูล” ควบคู่ไปกับ “ความเมตตาและเที่ยงธรรม” เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3) สถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ทั้งด้านการใช้งานระบบสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการปฏิบัติงาน จัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดความยั่งยืนในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดทำฐานข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด โดยเน้นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร และการช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามบริบทของแต่ละบุคคล

2) สถานศึกษาที่นำแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษไปใช้ ควรมีการติดตามและประเมินผลการนำแนวทางไปใช้

3) สถานศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมบูรณาการ

หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนอย่างรอบด้าน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2) ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการใช้ระบบสารสนเทศออนไลน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3) ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติคุณ ศิริสัมพันธ์**.** (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชิษณุพงศ์ เข็มนาค. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐพงษ์ เจริญฉาย. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนสาร บัวลอย. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชพัฏรำไพพรรณี.

ธีรภัทร์ มานะธรรม. (2563). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

พระมหาบุญช่วย ปัญญาวชิโร. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). จริยธรรมในการจัดการข้อมูลและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคชีวิตวิถีใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(2): 45–58.

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2562*. กระบี่: งานสารสนเทศกลุ่มบริหารงานวิชาการ.

วิเชียร สูงแข็ง. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมโภช น้อยสะอาด. (2562). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สิริธร บัวแก้ว. (2565). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดสระเกศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

Solid Waste Management Behavior of Residents in Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lamphu Province

นัสพงษ์ กลิ่นจำปา
Natsaphong Kinchampa
คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Faculty of Science, Pitchayabundit College
E-mail: nuspong.ggg@gmail.com

Received: March 09, 2026; **Revised:** March 27, 2026; **Accepted:** March 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 3) ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม จำนวน 320 คน ด้วยการใช้สูตรของ Yamane ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะทั้งในระดับนโยบาย การปฏิบัติ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 4 คน ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการขยะ จำนวน 3 คน และตัวแทนประชาชนในพื้นที่ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ทำลายยาก โดยทำตนเป็นแบบอย่างและสร้างพฤติกรรมสุขภาพในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.81) รองลงมา คือ ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ($\overline{X}$ = 3.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ ($\overline{X}$ = 3.61) 2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า หัวหน้าครัวเรือนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้าครัวเรือนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดและคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง การส่งเสริมความรู้เรื่องการจัดการขยะตามหลัก 3Rs (Reduce Reuse Recycle) การจัดตั้งธนาคารขยะและการนำขยะอินทรีย์มาทำปุ๋ยหมัก รวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดถังขยะ ระบบเก็บขนขยะ และกิจกรรมรณรงค์ต่างๆ เพื่อให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในชุมชน
คำสำคัญ: พฤติกรรม; การจัดการ; ขยะมูลฝอย

Abstract

This research aimed to: 1) study the solid waste management behaviors of the public; 2) compare the solid waste management behaviors of the public based on gender, age, educational level, occupation, and average monthly income; and 3) propose guidelines for improving public solid waste management. The sample group consisted of 320 household heads residing in the Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization, determined using Yamane's formula. Key informants included 15 individuals involved in waste management at both policy and operational levels. These comprised 5 administrators and officials from the Subdistrict Administrative Organization, 4 community leaders, 3 waste management practitioners, and 3 representatives of local residents, selected through purposive sampling. The research instruments used for data collection were questionnaires and interview forms. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the t-test and F-test. The research findings were as follows: 1. The overall level of solid waste management behavior among the public in the area of Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lamphu Province was at a high level ($\overline{X}$ = 3.67). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was avoiding materials that are difficult to decompose by acting as role models and promoting health-related behaviors within the community ($\overline{X}$ = 3.81). This was followed by waste reduction ($\overline{X}$ = 3.64). The aspect with the lowest mean score was reuse ($\overline{X}$ = 3.61). 2. The results of the comparative analysis of solid waste management behavior among the public in the area of Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lamphu Province, classified by gender, age, educational level, occupation, and average monthly income, revealed that household heads with different genders had significantly different solid waste management behaviors at the 0.05 level of statistical significance. However, household heads with different ages, educational levels, occupations, and average monthly incomes did not show significant differences in their solid waste management behaviors. 3. The guidelines for improving solid waste management among the public in the Pa Mai Ngam Subdistrict Administrative Organization area emphasize public participation in waste reduction and waste separation at the source. They also include promoting knowledge of waste management based on the 3Rs principles (Reduce, Reuse, Recycle), establishing waste banks, and converting organic waste into compost.

In addition, support from local administrative organizations is necessary in providing waste bins, improving waste collection systems, and organizing public awareness campaigns in order to ensure effective and sustainable waste management within the community.
Keywords: Behavior; Management; Solid Waste

บทนำ

กรมควบคุมมลพิษได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนการแก้ไขภาวะมลพิษจากขยะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยใช้หลักการจัดการสมัยใหม่ตามหลักสากล เช่น แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) หลักการ 3R (Reduce, Reuse, Recycle) และหลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Pays Principles) ทั้งนี้ สถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศไทยยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่า ประเทศไทยมีปริมาณขยะมูลฝอยประมาณ 16 ล้านตันต่อปี หรือเฉลี่ยหลายหมื่นตันต่อวัน และในปี 2566 มีปริมาณขยะสูงถึงประมาณ 26.95 ล้านตันต่อปี (เฉลี่ย 73,840 ตันต่อวัน) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า นอกจากนี้ในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพียงแห่งเดียวมีปริมาณขยะประมาณ 1.29 หมื่นตันต่อวันในปี 2565 (กรมควบคุมมลพิษ, 2566)

ปัญหาขยะกำลังเป็นปัญหาสำคัญไม่มากไม่น้อยไปกว่าปัญหาโลกร้อนที่ทุกประเทศกำลังเผชิญและต้องทุ่มเททรัพยากรในการจัดการปัญหาดังกล่าว นอกจากกลิ่นเหม็นรบกวนและเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคแล้ว ปัญหาขยะยังก่อให้เกิดปัญหามลพิษด้านอื่นอีก ไม่ว่าจะเป็นปัญหามลพิษทางน้ำ จากน้ำเสียที่รั่วไหลจากแหล่งเทกองขยะ ขยะที่ถูกฝังกลบอยู่ใต้ดิน ทำให้คุณภาพแหล่งน้ำผิวดินและใต้ดินแย่ลง นอกจากนี้หากเกิดเพลิงไหม้กองขยะดังเช่นกรณีไฟไหม้กองขยะที่สมุทรปราการก็ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศตามมา โดยเฉพาะเมื่อมีขยะที่มีสารพิษปะปนอยู่เนื่องจากไม่มีการคัดแยกขยะอย่างเหมาะสม ปัญหาขยะนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวของประชากรและการอยู่อาศัยในเขตเมืองซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ก่อให้เกิดปริมาณขยะมากกว่าการอาศัยอยู่ในชนบท การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการแข่งขันในอุตสาหกรรม ทำให้ผู้ผลิตพยายามพัฒนาสินค้ารูปแบบใหม่ๆ (อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์, 2559)

การจัดเก็บขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการบริการสาธารณะที่ถูกจัดไว้ให้แก่ประชาชน โดยกรมการปกครองได้กำหนดให้เทศบาล มีหน้าที่ในการจัดเก็บ กำจัด ควบคุม และการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ หรือรณรงค์ลดปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการควบคุมและแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ปัญหาและอุปสรรคสำหรับการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เกิดจากประเด็นหลักๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานขาดทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในด้านการเก็บรวบรวมและขนส่งไปกำจัด (2) การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ในบริบทชุมชน (3) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่ดี (4) ปริมานขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (5) พื้นที่สะสมขยะ หรือรวบรวมขยะมูลฝอยมีปริมาณจำกัด (6) การคัดแยกขยะจากครัวเรือนยังไม่ถูกต้องตามมาตรฐานของกรมควบคุมมลพิษ (7) การใช้ซ้ำของขยะมูลฝอยที่มีประโยชน์ยังมีปริมานน้อย (8) ประชาชนส่วนใหญ่ทิ้งขยะมูลฝอยแบบรวมถังเดียว โดยไม่ได้มีการคัดแยกก่อนเทศบาลมารับ

เพื่อนำไปกำจัด (9) เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด และไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการในหน่วยของตนเอง (วิริยะ ปิยะ, 2559)

ปัญหาขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นสถานการณ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม ตลอดจนส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ การจัดการขยะมูลฝอยจึงมิใช่เพียงภารกิจด้านความสะอาดทั่วไปเท่านั้น หากแต่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างรอบด้าน ปัญหาดังกล่าวมีลักษณะที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยสำหรับประชาชนในชุมชน ในทางปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล มักประสบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการรวบรวม คัดแยก หรือกำจัดขยะอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ส่งผลให้เกิดการสะสมของขยะในบริเวณที่ไม่เหมาะสม หรือในพื้นที่ว่างที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างถูกวิธี ซึ่งก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีและเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของเชื้อโรค ขณะเดียวกันพฤติกรรมของประชาชนบางส่วนในชุมชนที่ยังขาดจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การทิ้งขยะในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นที่รกร้าง ริมคลอง ริมถนน ทางเดินเท้า หรือบริเวณลานสาธารณะต่างๆ ยิ่งทำให้ปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้น การกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดมลพิษทางกลิ่น ทัศนียภาพ และอาจส่งผลต่อคุณภาพน้ำและดินในพื้นที่ อีกทั้งยังเพิ่มความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของโรคและปัญหาสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ปัญหาขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นประเด็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของรัฐ ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว (เอกรัตน์ เลิศอาวาส และนิตยา สินเธาว์, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยมีเขตการปกครองจำนวน 13 หมู่บ้าน และจากสถิติรายงานข้อมูลตำบลป่าไม้งาม มีประชากรรวมทั้งสิ้น 7,709 คน ซึ่งในแต่ละปีมีแนวโน้มจำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการขยายตัวของชุมชนและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรดังกล่าว ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในแต่ละวันมีจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย โดยขยะมูลฝอยเหล่านี้ถูกนำเข้าสู่สถานที่กำจัดขยะของท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก จนกลายเป็นภาระด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานและก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลตามมา หากไม่มีการจัดการที่ถูกต้องและเป็นระบบย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมถึงคุณภาพสิ่งแวดล้อมของชุมชนในระยะยาว ปัจจุบัน การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านการเก็บรวบรวม การเก็บขน และการกำจัดขยะมูลฝอยที่ยังไม่เป็นไปตามหลักวิชาการและหลักสุขาภิบาลที่เหมาะสม ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงใช้วิธีการกำจัดขยะด้วยการเผา การฝังกลบ หรือการทิ้งรวมกันในบ่อขยะของท้องถิ่น ซึ่งบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้เกิดปัญหาควันจากการเผาขยะ กลิ่นเหม็นรบกวน น้ำเสียจากกองขยะ และการแพร่กระจายของแมลงวัน หนู และสัตว์พาหะนำโรคต่างๆ นอกจากนี้ ประชาชนจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ไม่ว่าจะเป็นขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ทำให้ขยะทุกประเภทถูกทิ้งรวมกัน

ส่งผลให้ยากต่อการนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ และเพิ่มปริมาณขยะที่ต้องกำจัดในขั้นตอนสุดท้าย อีกทั้งยังเพิ่มความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนของสารอันตรายสู่สิ่งแวดล้อม เช่น ดิน น้ำ และอากาศ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการขยะที่ไม่เหมาะสมเหล่านี้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เช่น การเกิดโรคระบบทางเดินหายใจจากควันไฟ การเกิดโรคติดต่อจากแมลงและสัตว์พาหะ รวมถึงผลกระทบทางด้านจิตใจจากสภาพแวดล้อมที่ไม่น่าอยู่อาศัย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของชุมชนและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของท้องถิ่น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน สถานศึกษา ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป จะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยและอันตรายที่เกิดจากขยะมูลฝอย ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมของประชาชนให้มีการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่และการรีไซเคิล รวมทั้งพัฒนาระบบการเก็บรวบรวม ขนส่ง และกำจัดขยะให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน หากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อม ลดภาระค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะในระยะยาว สร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในตำบลป่าไม้งาม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต (องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาขยะและผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีในการจัดการขยะ เช่น การลดใช้พลาสติก การคัดแยกขยะ การรีไซเคิล ให้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม และเพื่อปรับปรุงการให้บริการด้านการจัดการจัดเก็บขยะ และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 320 ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักด้าน

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะทั้งในระดับนโยบาย การปฏิบัติ และประชาชน 15 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง

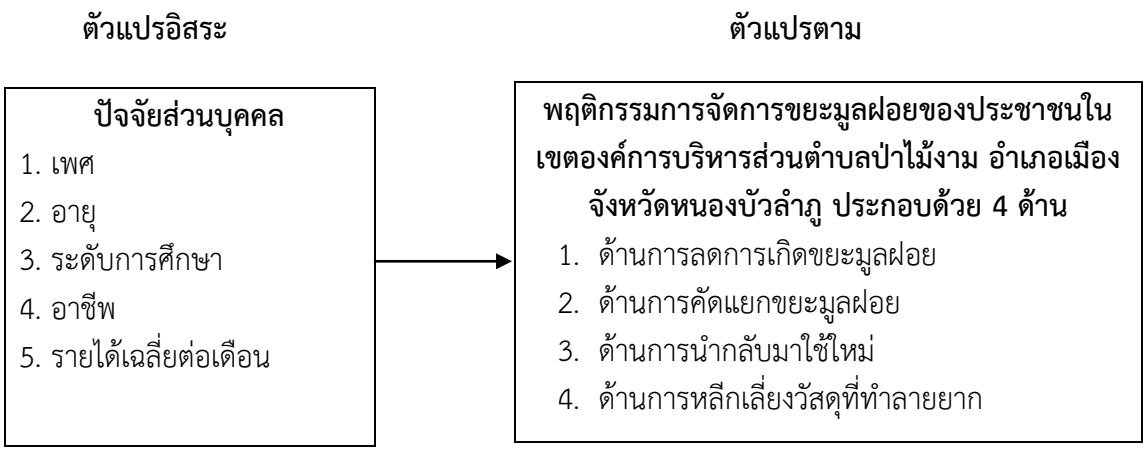
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ฉบับที่ 2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

3. การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832 แล้วจึงปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และ 2) การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาแบบสัมภาษณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC ซึ่งกำหนดเกณฑ์ยอมรับตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ได้ค่าเท่ากับ 1.00 ก่อนปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ การวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบพฤติกรรมจำแนกตามเพศใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples และการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใช้สถิติ F-test แบบ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเริ่มจากการถอดเทปคำสัมภาษณ์เป็นข้อความ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นอ่านทบทวนและจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พร้อมพิจารณาบริบทของข้อมูล และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสังเคราะห์และประยุกต์ใช้มาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมควบคุมมลพิษ, 2363) เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.19 อายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.31 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 36.88 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 45.63 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.50

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม และรายด้าน

พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย	3.64	0.69	มาก
2. ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย	3.62	0.72	มาก
3. ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่	3.61	0.68	มาก
4. ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ทำลายยาก	3.81	0.40	มาก
รวม	**3.67**	**0.41**	**มาก**

2. จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ทำลายยาก โดยทำตนเป็นแบบอย่างและสร้างพฤติกรรมสุขภาพในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.81) รองลงมา คือ ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ($\overline{X}$ = 3.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ ($\overline{X}$ = 3.61) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ท่านเลือกซื้อสินค้าที่สามารถเติม (refill) ได้ เพื่อลดปริมาณขยะจากบรรจุภัณฑ์ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ข้อ 9. ท่านใช้กระดาษทั้งสองหน้าเพื่อลดการใช้กระดาษ

($\overline{X}$ = 3.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. ท่านเลือกซื้อสินค้าที่มีบรรจุภัณฑ์น้อย หรือจำเป็นเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.28)

2.2 ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 20. ท่านปฏิบัติตามแนวทางการคัดแยกขยะที่หน่วยงานท้องถิ่นกำหนด ($\overline{X}$ = 3.94) รองลงมา คือ ข้อ 11. ท่านคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้งทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 3.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19. ท่านแนะนำหรือส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ($\overline{X}$ = 3.45)

2.3 ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 30. ท่านนำวัสดุเหลือใช้ เช่น ขวดพลาสติก กระป๋อง หรือกล่องมาประดิษฐ์เป็นของใช้ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.58) รองลงมา คือ ข้อ 29. ท่านซ่อมแซมสิ่งของที่เสียเล็กน้อย เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่แทนการทิ้ง ($\overline{X}$ = 3.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 22. ท่านนำขวดน้ำหรือภาชนะพลาสติกกลับมาใช้ซ้ำก่อนทิ้ง ($\overline{X}$ = 3.39)

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ทำลายยาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 32. ท่านหลีกเลี่ยงการใช้ภาชนะโฟมในการใส่อาหาร ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ ข้อ 31. ท่านหลีกเลี่ยงการใช้ถุงพลาสติก โดยนำถุงผ้าหรือภาชนะส่วนตัวไปใส่ของเมื่อไปซื้อสินค้า ($\overline{X}$ = 4.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 39. ท่านเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและย่อยสลายได้ ($\overline{X}$ = 2.25)

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า หัวหน้าครัวเรือนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้าครัวเรือนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การจัดการขยะมูลฝอยเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพของประชาชน และความเป็นระเบียบของชุมชน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนในชุมชนในการลด คัดแยก และจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการขยะที่ถูกต้อง รณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะตามประเภท และส่งเสริมการลดปริมาณขยะตามหลัก 3Rs ได้แก่ Reduce Reuse และ Recycle รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งธนาคารขยะ การนำขยะอินทรีย์มาทำปุ๋ยหมักหรือน้ำหมักชีวภาพ และการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบถังขยะและการเก็บขนขยะให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน อาสาสมัคร และสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมรณรงค์และปลูกจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและเยาวชน ควบคู่กับการกำหนดกฎระเบียบของชุมชน การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในพื้นที่มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของชุมชน หากไม่มีการจัดการอย่างเหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน รวมถึงส่งผลต่อสภาพแวดล้อมโดยรอบ เช่น กลิ่นเหม็น การสะสมของเชื้อโรค และการเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของแมลงหรือสัตว์พาหะนำโรค ดังนั้น ประชาชนส่วนใหญ่จึงพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการขยะที่ถูกต้อง เช่น การทิ้งขยะให้เป็นที่ การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง และการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในครัวเรือน อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากบทบาทของหน่วยงานท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี เช่น การรณรงค์ให้คัดแยกขยะในครัวเรือน การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ หรือการจัดระบบการเก็บขนขยะที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด นอกจากนี้ การมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น ผู้ใหญ่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่ช่วยกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้กับคนในชุมชน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในระดับที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Albert Bandura (1977) ที่พบบุคคลจะเรียนรู้พฤติกรรมจากบุคคลรอบข้างหรือจากแบบอย่างที่พบเห็นในสังคม เมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริม สนับสนุน หรือเห็นตัวอย่างที่ดีจากผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หรือสมาชิกในชุมชน ก็จะเกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้กับพฤติกรรมของตนเอง ดังนั้น เมื่อหน่วยงานท้องถิ่นและผู้นำชุมชนมีการรณรงค์หรือดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง ประชาชนจึงเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการขยะที่ถูกต้อง ส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรัตน์ อินสำราญ และคณะ (2568) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำเพียก อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลลำเพียก อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการลดการใช้ (REDUCE) รองลงมา คือ ด้านการใช้ซ้ำ (REUSE) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ (RECYCLE) ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำเพียก ควรจัดหาถังหรือภาชนะเพื่อรองรับขยะหลายประเภท รวมถึงควรจัดหาบ่อขยะ หรือหลุมทิ้งขยะสำหรับประชาชนในแต่ละชุมชน และจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง สรุปผล: ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าชาวตำบลลำเพยจะจัดการขยะได้ดีโดยทั่วไป แต่ก็ยังมีช่องว่างในการปรับปรุง โดยเฉพาะการรีไซเคิล พวกเขาได้เสนอโครงสร้างพื้นฐานการกำจัดขยะที่ดีขึ้นและริเริ่มการศึกษาเพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการขยะมูลฝอย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาพร ยางเงิน (2568) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนเทศบาลร่วมใจสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนเทศบาลร่วมใจสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้แก่ 1) สร้างการคัดแยกขยะที่ต้นทาง คือ การคัดแยกขยะที่ต้นทางเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน ซึ่งมีการแยกขยะตามประเภทต่างๆ ตั้งแต่ต้นทาง เช่น บ้านเรือน

ร้านค้า หรือสถานประกอบการในชุมชน 2) สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชน คือ การสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการขยะที่ยั่งยืน โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลและความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเทศบาลร่วมใจสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัด ยโสธรเกี่ยวกับปัญหาขยะและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทิ้งขยะอย่างไม่ถูกวิธี และการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรม การประชุมชุมชน หรือการจัดเวิร์คช็อป (Work shop)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 หัวหน้าครัวเรือนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ภายในครัวเรือนของเพศชาย และเพศหญิงที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปเพศหญิงมักมีบทบาทในการดูแลความสะอาดภายในบ้าน การประกอบอาหาร และการจัดการสิ่งของเครื่องใช้ในครัวเรือน ทำให้มีความเกี่ยวข้องกับการคัดแยกและการกำจัดขยะมูลฝอยมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ เพศหญิงมักให้ความสำคัญกับความสะอาด สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมภายในบ้านและชุมชน จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติหรือให้ความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม เช่น การแยกขยะก่อนทิ้ง หรือการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี ในขณะเดียวกัน เพศชายอาจมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านเป็นหลัก จึงอาจมีส่วนร่วมในการจัดการขยะภายในครัวเรือนน้อยกว่า อีกทั้งความแตกต่างด้านทัศนคติ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนเกี่ยวกับการจัดการขยะ อาจส่งผลให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของหัวหน้าครัวเรือนที่มีเพศต่างกันมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของหัวหน้าครัวเรือนในพื้นที่ดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Talcott Parsons (1955) ที่อธิบายเกี่ยวกับบทบาททางสังคมของเพศ (Sex Role Theory) โดยระบุว่า เพศชายและเพศหญิงมักได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่แตกต่างกัน เพศชายมักมีบทบาทเชิงเครื่องมือ (Instrumental Role) คือ การทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว ส่วนเพศหญิงมักมีบทบาทเชิงการดูแล (Expressive Role) เช่น การดูแลสมาชิกในครอบครัว การจัดระเบียบภายในบ้าน และการรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย ดังนั้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสภาพแวดล้อมภายในครัวเรือน เช่น การคัดแยกขยะ การกำจัดขยะ และการรักษาความสะอาด จึงมักเป็นกิจกรรมที่เพศหญิงมีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่าเพศชาย ส่งผลให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของหัวหน้าครัวเรือนที่มีเพศต่างกันอาจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตา ศรีหอม และโกศล สอดส่อง (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้ว อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้ว อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมพบว่าเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 หัวหน้าครัวเรือนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวอาศัยอยู่ในบริบทของชุมชนเดียวกัน มีวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมของชุมชนที่คล้ายคลึงกัน การดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชนจึงมีลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยภายในครัวเรือนมีแนวทาง

ปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แม้ว่าหัวหน้าครัวเรือนจะมีความแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก็ตาม นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจมีการดำเนินกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริมความรู้ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายของหมู่บ้าน การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ การส่งเสริมการลดปริมาณขยะในครัวเรือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชารีย์ นิธิโรจนรัตติกร และภิรดา ชัยรัตน์ (2568) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการและคัดแยกขยะมูลฝอยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Kurt Lewin (1951) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดทฤษฎีสนาม (Field Theory) ที่ระบุว่า พฤติกรรม (Behavior: B) เป็นผลมาจากบุคคล (Person: P) และสภาพแวดล้อม (Environment: E) หรือ B = f (P, E) กล่าวคือการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว เช่น อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ หรือรายได้ แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และบริบทของชุมชนที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ด้วย ดังนั้น เมื่อหัวหน้าครัวเรือนอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะจากหน่วยงานท้องถิ่น ได้รับอิทธิพลจากกฎระเบียบของชุมชน และมีสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน จึงอาจทำให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยมีลักษณะใกล้เคียงกัน แม้ว่าหัวหน้าครัวเรือนจะมีความแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก็ตาม ส่งผลให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้ซ้ำและลดปริมาณขยะในชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบายหรือแผนงานด้านการจัดการขยะที่เน้นการลดการใช้และการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่เพื่อสร้างพฤติกรรมที่ยั่งยืนให้กับประชาชนในพื้นที่

1.2 จัดทำแผนพัฒนาระบบการจัดการขยะโดยชุมชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้นำชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการขยะ เช่น การจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายด้านการจัดการขยะในชุมชน

1.3 สนับสนุนโครงการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ในระดับท้องถิ่นส่งเสริมการนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ เช่น การแปรรูปวัสดุเหลือใช้เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะและสร้างรายได้เสริมให้กับประชาชน

1.4 กำหนดมาตรการรณรงค์และให้ความรู้ด้านการใช้ซ้ำอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมหรือโครงการรณรงค์ด้านการลดและใช้ซ้ำ เช่น วันปลอดขยะ หรือโครงการชุมชนต้นแบบด้านการจัดการขยะ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

2.2 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมการนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ใหม่ของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2566). *รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมประจำปี 2566*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://epo01.pcd.go.th/

กรมควบคุมมลพิษ. (2563). *ประกาศกรมควบคุมมลพิษ เรื่อง มาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.pcd.go.th

ชฎาพร ยางเงิน. (2568). การศึกษาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนเทศบาลร่วมใจสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. *วารสารวิชาการและวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Journal of Academic and Research in Social Sciences)*, *1*(1): 69-83.

ณัชชารีย์ นิธิโรจนรัตติกร และภิรดา ชัยรัตน์. (2568). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการและคัดแยกขยะมูลฝอยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ (PPPA), 4*(1): 44-59.

ปณิตา ศรีหอม และโกศล สอดส่อง. (2563). *การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้ว อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย.* คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต.

วิริยะ ปิยะ. (2559). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมรัตน์ อินสำราญ และคณะ. (2568). *พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำเพียก อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา*. คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. (2559). *แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกรัตน์ เลิศอาวาส และนิตยา สินเธาว์. (2562). การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ตามหลักการของ 3R. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, *3*(3): 46-64.

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม. (2568). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://pamaingam.go.th

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. (D. Cartwright, Ed.). Harper & Row.

Parsons, T., & Bales, R.F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Free Press.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. 2nd ed. Harper and Row.

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

Developing Digital Leadership based on Brahmavihara IV for School Administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1

[1]กฤษฎา คงเพชร, [2]บุญเลิศ วีระพรกานต์, [3]พระครูเขมธรรมโฆษิต, [4]อภิจิตร์ ณ นคร

[1]Kritsada Khonhphet, [2]Boonlert Weeraponkan, [3]Phrakhrukhemadhammakhosit, [4]Apijit Na Nakhon

[1-4]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-4]Buddhist Education Administration, Faculty of Education,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: kritsada2559@icloud.com

Received: March 10, 2026; **Revised:** April 02, 2026; **Accepted:** April 07, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่างแนวทาง 5 คน และการประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 20 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพัฒนาทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) คิดค้นแนวทางใหม่ๆ 2) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ 3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดนอกกรอบ 4) กล้าเปิดรับวิธีการใหม่ๆ 5) สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส 6) ใช้นวัตกรรมพัฒนาองค์กร และ 7) สนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 1) เมตตา โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและวิสัยทัศน์ร่วม (องค์ประกอบที่ 2, 3) 2) กรุณา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาทักษะทางดิจิทัล (องค์ประกอบที่ 1, 5) 3) มุทิตา โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแรงจูงใจ (องค์ประกอบที่ 4, 7) และ 4) อุเบกขา เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลและตัดสินใจ (องค์ประกอบที่ 6) 3) การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า เหมาะสมเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโดยมีค่าเฉลี่ย 4.99 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; หลักพรหมวิหาร 4; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research article aims to: 1) study the current state of digital leadership among school administrators; 2) formulate guidelines for developing digital leadership based on the Brahma Vihara 4 principles; and 3) evaluate the developed guidelines. Data were collected from a sample of 204 participants using questionnaires, in-depth interviews with 5 experts to draft the guidelines, and evaluation by 20 experts.

The findings revealed that: The overall state of digital leadership among school administrators was at the highest level. Considering individual aspects, skill development had the highest mean, whereas creativity had the lowest mean. The development guidelines for digital leadership, specifically addressing the creativity aspect, comprised seven components: (1) inventing new approaches, (2) providing opportunities for creative expression, (3) promoting an out-of-the-box thinking culture, (4) embracing new methods, (5) turning crises into opportunities, (6) utilizing innovations for organizational development, and (7) continuously supporting creativity. These components were integrated with the Brahma Vihara 4 principles as follows: Metta (Loving-kindness): Creating a safe space and shared vision (Components 2 and 3). Karuna (Compassion): Reducing inequality and developing digital skills (Components 1 and 5). Mudita (Sympathetic joy): Building collaborative networks and motivation (Components 4 and 7). Upekkha (Equanimity): Managing data and decision-making (Component 6). The evaluation of the guidelines by experts indicated that their appropriateness, feasibility, and utility for practical development were at the highest level (4.99).

Keywords: Digital Leadership; Brahmavihara IV; School Administrators; Development Guidelines

บทนำ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในทุกมิติของชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การสื่อสาร การศึกษา หรือแม้กระทั่งการใช้ชีวิตส่วนตัว ในด้านการศึกษาการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู หลักสูตร และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีเนื้อหาเหมาะกับสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิต (แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2559: 30) ผู้นำจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกใหม่ และเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อบรรลุความต้องการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานได้สร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรม รวมถึงการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนไป การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยจะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นยกระดับให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว (มลฤดี เพ็งสง่า และมันทนา วังถนอมศักดิ์, 2566: 167)

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (อง.ปญจก. (ไทย) 22/192/315, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) พรหมวิหาร คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมประจำใจและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ เมตตา ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบขอบของตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 124) หากทุกคนยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำรงตนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมสร้างสังคมคุณภาพที่มีความสุข ไม่มีการละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น และไม่สร้างความทุกข์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ผลลัพธ์สุดท้าย คือ การมีสังคมดิจิทัลที่มีความสุขและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน (สุชาวดี เดชทองจันทร์ลิมปนนาคทอง, 2566: 10)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ได้ริเริ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ โดยเริ่มต้นจากการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ทั้งนี้เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีการดำเนินการแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในกลุ่มครูและบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาในพื้นที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และการบริหาร (กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2567: 1)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนและมีคุณภาพในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประเมินแนวทาง (Guidelines Evaluation)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 132 โรงเรียน โดยกำหนดกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางความสัมพันธ์ระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัด จำนวน 103 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนจำนวนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 206 คน

2) ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3) ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จำนวน 14 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 2 คน และพระภิกษุผู้มีคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 1 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาสภาพ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2) เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาแนวทาง คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3) เครื่องมือในขั้นตอนการประเมินแนวทาง คือ แบบประเมินแนวทาง

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาสภาพ คือ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาแนวทาง คือ สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นคำถาม จากนั้นนำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในขั้นตอนการประเมินแนวทาง คือ นำร่างแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขั้นตอนการศึกษาสภาพเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2) ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3) ขั้นตอนการประเมินแนวทาง ใช้แบบประเมินแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

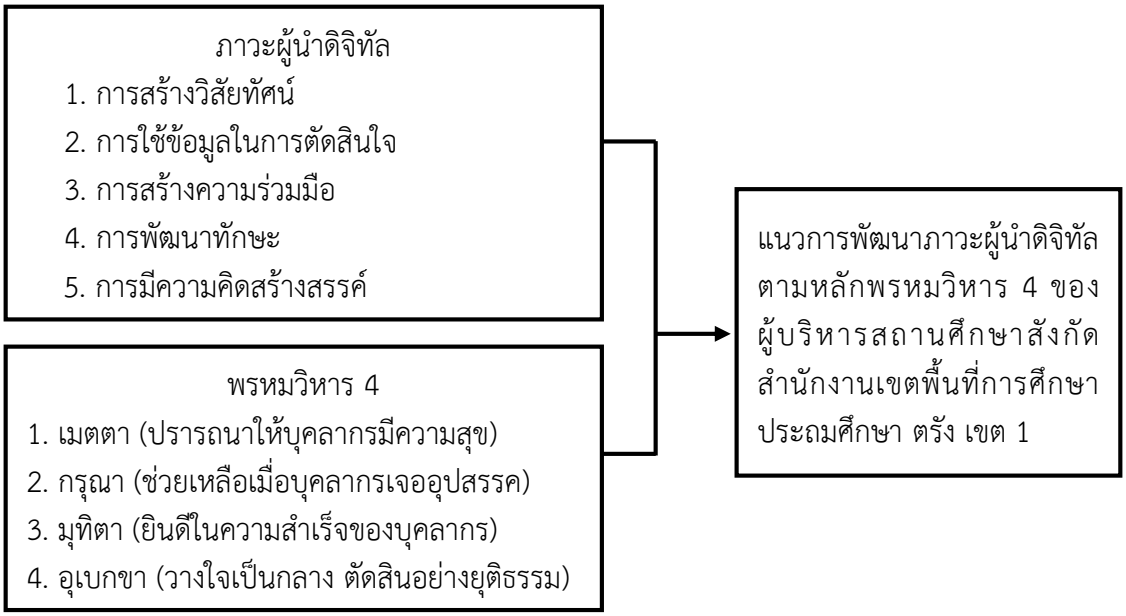
1) การศึกษาสภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลัก โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ

2) การศึกษาแนวทาง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำเป็นแนวทาง

3) การประเมินแนวทาง นำผลจากการประเมินแนวทางเทียบกับเกณฑ์การประเมินโดยประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ นำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาเรียบเรียงเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยผสานวิธี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งได้จากตารางสังเคราะห์ข้อมูลจากนักวิชาการ ประกอบด้วย การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการสร้างความร่วมมือ การสร้างวิสัยทัศน์ และหลักพรหมวิหาร 4 ที่ได้จากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับหลวง ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สามารถเป็นกรอบแนวคิดได้ 2 กรอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพัฒนาทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. แนวทางภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางที่เหมาะสมประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารคิดค้นแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดนอกกรอบในองค์กร 4. ผู้บริหารกล้าเปิดรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ 5. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสขององค์กร 6. ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมมาใช้พัฒนาองค์กร และ 7. การสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยให้องค์กรก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการโดยคำนึงถึง 1. ผู้บริหารสร้างพื้นที่ปลอดภัย รับฟัง และเปิดโอกาสให้พนักงานกล้าคิดกล้าเสนอไอเดียใหม่ โดยไม่ต้องกลัวถูกตำหนิ (เมตตา) 2. ผู้บริหารลงมือช่วยเหลือและสนับสนุนทรัพยากร เพื่อขจัดอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร (กรุณา) 3. ผู้บริหารชื่นชมและยกย่องทุกความสำเร็จของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงผลักดัน 4. ผู้บริหารประเมินและตัดสินใจเลือกอย่างเป็นกลาง ยุติธรรม ไร้อคติ โดยยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก (อุเบกขา)

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นทั้ง 7 องค์ประกอบ และการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยความกล้าเสี่ยง การลองผิดลองถูก ความรู้ทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจขัดแย้งกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในระบบราชการที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความกังวลต่อผลกระทบหากเกิดความผิดพลาดในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ส่งผลให้คะแนนในด้านนี้ต่ำกว่าด้านการพัฒนาทักษะหรือการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นนามธรรมและมีความเสี่ยงน้อยกว่า

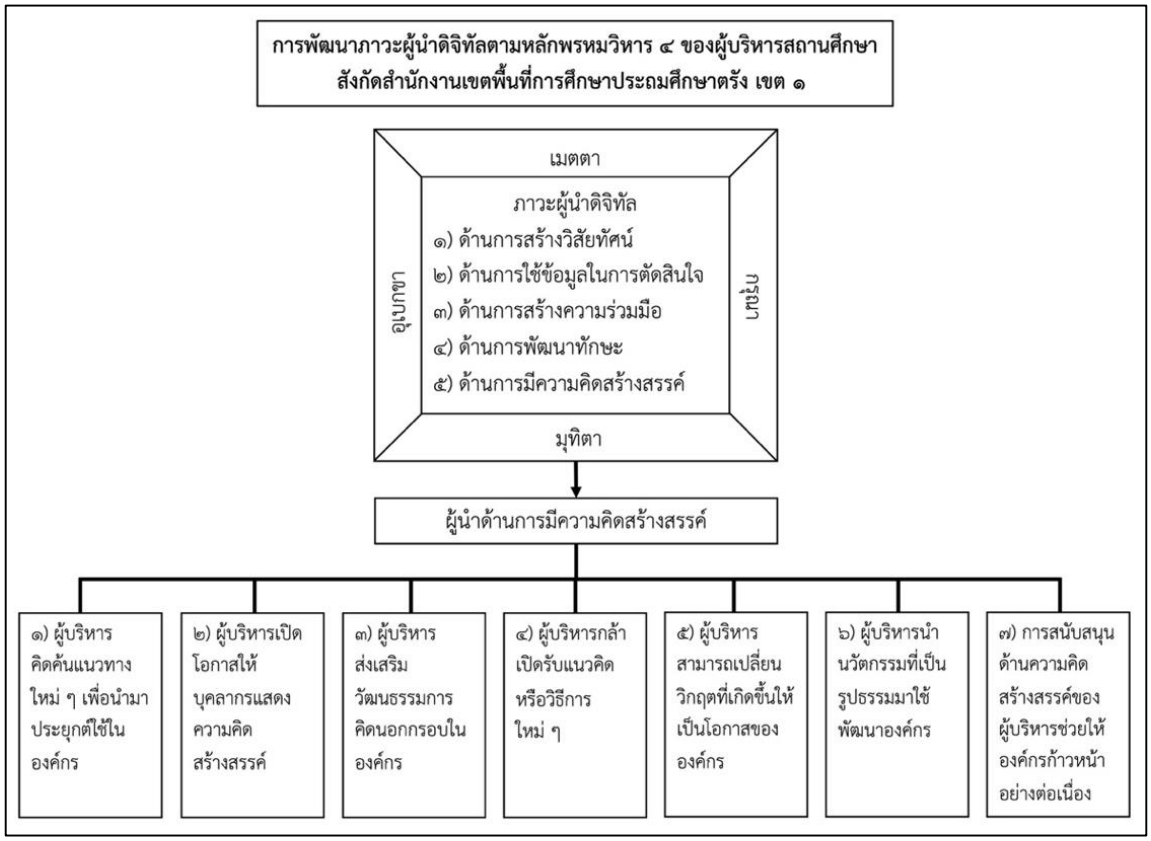
2. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า มีองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารคิดค้นแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดสร้างสรรค์ 3) ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดนอกกรอบในองค์กร 4) ผู้บริหารกล้าเปิดรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ 5) ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสขององค์กร 6) ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมมาใช้พัฒนาองค์กร และ 7) การสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยให้องค์กรก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และการบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) การใช้เมตตาเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด 2) การใช้กรุณาเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม 3) การใช้มุทิตาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และ 4) การใช้อุเบกขาเพื่อประเมินแนวคิดอย่างเที่ยงธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นกลไกสำคัญในการลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยืดหยุ่นทางการบริหาร โดยอาศัยหลักเมตตาในการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) เอื้อให้บุคลากรกล้าสร้างสรรค์นวัตกรรม ควบคู่กับกรุณา ที่ปรับบทบาทผู้บริหารสู่การเป็นพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนทรัพยากรและขจัดอุปสรรค พร้อมทั้งใช้ มุทิตา สร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่านการยกย่องความสำเร็จ และอุเบกขา เพื่อการตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven) การใช้คุณธรรมกำกับกระบวนการนวัตกรรมนี้ ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ช่วยรักษาสมดุลระหว่างสมรรถนะทางเทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับความก้าวหน้าทางดิจิทัลและเอื้อต่อการทำงานเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ชนัฐฌา รอดเจริญ (2566) ในมิติการบูรณาการหลักธรรมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา) ในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย พัฒนาทักษะ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สอดรับกับหลักอริยสัจ 4 (สมุทัย นิโรธ มรรค) ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามลำดับ ข้อค้นพบเชิงประจักษ์นี้ยืนยันว่า แก่นแท้ของภาวะผู้นำดิจิทัลวิถีพุทธ คือ การบริหารแบบยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centric Approach) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับกลยุทธ์การบริหารจัดการ 7 ด้าน เป็นกลไกสำคัญในการสร้างดุลยภาพระหว่าง “ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี” และ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ของบุคลากร โดยหลักเมตตา ช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ให้บุคลากรกล้าเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ขณะที่กรุณาเน้นการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่ออุดช่องว่างทางทักษะดิจิทัล ส่วนมุทิตาทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจเชิงบวกในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมนวัตกรรม และ อุเบกขา ช่วยกำกับกระบวนการตัดสินใจให้เป็นธรรมบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับทรรศนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ยืนยันว่า โมเดลดังกล่าวมีความสมบูรณ์และปฏิบัติได้จริง เนื่องจากเป็นการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการมุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ (Hard Skills) และการดูแลมิติทางจิตวิทยา (Soft Skills) ซึ่งเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ กุหลาบ อารีวงศ์ และคณะ (2567) ในมิติองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่มุ่งเน้นวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และทักษะทางเทคโนโลยี

รวมถึงผลประเมินรูปแบบที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้สูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องในเชิงกระบวนการปฏิบัติที่ยืนยันว่าการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลต้องอาศัยการคิดค้นแนวทางใหม่และการเปิดโอกาสให้บุคลากร ซึ่งเมื่อบูรณาการร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 จะเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มความยืดหยุ่นทางการบริหาร ลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนนวัตกรรมสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลจากการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่เป็นซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา และศึกษาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นทั้งต่อตัวผู้บริหาร ครู และคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

2) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาได้รอบด้านยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา หรือประสบการณ์ของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่จำเพาะเจาะจงและสามารถนำไปขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2567). *ประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 EXAM BANK TRANG1 PLATFORM*. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.

กุหลาบ อารีวงศ์ และคณะ. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 16(2): 58-65.

ชนัฐฌา รอดเจริญ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ตามหลักอริยสัจ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษากลุ่มที่ 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐธิดา ทิศาภาค. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 43. กรุงเทพฯ: นายสนิท ตันวิวัฒน์พานิช.

มลฤดี เพ็งสง่า และมันทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2): 162-175.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนนาคทอง. (2566). พรหมวิหาร 4: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์*, 1(2): 1-11.

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

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Organizational Culture Affecting School Effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

[1]พงศธร เฉลยทรง, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

[1]Phongsathon Chaloeisong, [2]Pimolpun Phetsombat

[1,2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1,2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: March 22, 2026; **Revised:** May 04, 2026; **Accepted:** May 07, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิผล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

This research aimed to 1) investigate the level of organizational culture in schools, 2) examine the level of school effectiveness, and 3) analyze the organizational culture affecting school effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research sample, obtained through cluster sampling, consisted of 322 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .944. Data were

analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall organizational culture of the schools was at a high level; 2) the overall school effectiveness was also at a high level; and 3) the organizational culture dimensions of vision, collaboration, and professional development significantly affected school effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. These three variables jointly predicted 42% of the variance in school effectiveness at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Culture; Effectiveness; Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศมุ่งสร้างหลักประกันการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และเท่าเทียมในศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารจัดการที่โปร่งใส (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาทักษะแห่งอนาคต และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) รวมทั้งสอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4) ที่เน้นการศึกษาที่มีคุณภาพและส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน (United Nations, 2025) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเร่งกลไกบริหารคุณภาพระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำ โดยเน้นใช้ข้อมูลเป็นฐานและบูรณาการทรัพยากร ความสำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการออกแบบระบบและสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านภาวะผู้นำทางการสอน และครูในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงลึกและดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมและแบบแผนพฤติกรรมที่หล่อหลอมวิถีการทำงาน และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือน “ตัวกลางเชิงระบบ” ที่เชื่อมโยงผู้บริหารและครูให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน (United Nations, 2025) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยไม่จำกัดแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ครอบคลุมถึงการปลูกฝังคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัวของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์เชิงระบบที่รอบด้าน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปทุมธานี โดยมุ่งยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และทิศทางการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในสังกัดยังเผชิญความท้าทายหลายประการต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยจากรายงานผลการนิเทศติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ระบุว่า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และมีแนวโน้มลดลงจากปีก่อนหน้า ทำให้ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่ทั่วถึง ขณะเดียวกันบางโรงเรียนยังมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชนยังอยู่ในระดับจำกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566) ปัจจัยเชิงโครงสร้างและกระบวนการเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์การ และมีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของสถานศึกษาในภาพรวม เมื่อบริบทการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จึงกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ และความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (ชัยยนต์ เพาพาน, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อทำความเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์การในมิติใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน จำนวนครู 586 คน อำเภอคลองหลวง 33 โรงเรียน จำนวนครู 255 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน จำนวนครู 287 คน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน จำนวนครู 821 คน รวมทั้งสิ้น 1,949 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำรวจเครจซี และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกรายการ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990) แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อและอยู่ในสภาพสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

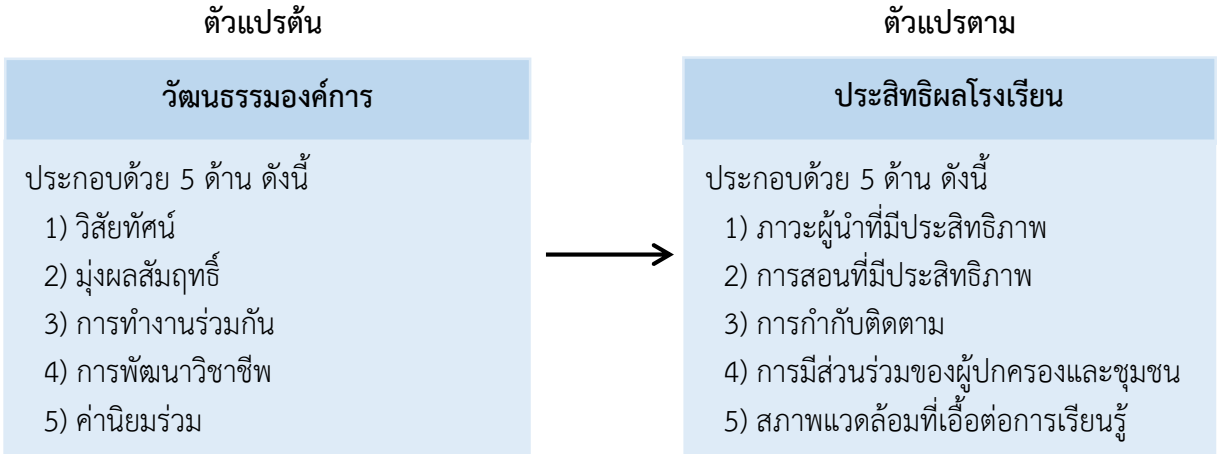
5.2.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis Enter Method)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	n=322 $\bar{X}$	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ	อันดับที่
1	วิสัยทัศน์	4.15	0.33	มาก	1
2	มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.02	0.34	มาก	3
3	การทำงานร่วมกัน	4.06	0.34	มาก	2
4	การพัฒนาวิชาชีพ	3.69	0.37	มาก	4
5	ค่านิยมร่วม	3.66	0.40	มาก	5
	รวม	3.92	0.15	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	n=322 $\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน	อันดับที่
1	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	4.08	0.23	มาก	1
2	การสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.04	0.22	มาก	4
3	การกำกับติดตาม	4.06	0.22	มาก	2
4	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	4.05	0.21	มาก	3
5	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.03	0.22	มาก	5
	รวม	4.05	0.19	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตาม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัฒนธรรมองค์การ	B	SE_b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.263	0.261		5.842	0.000*		
วิสัยทัศน์ (X_1)	0.280	0.025	0.480	11.085	0.000*	0.979	1.022
การทำงานร่วมกัน (X_3)	0.206	0.025	0.361	8.335	0.000*	0.976	1.025
การพัฒนาวิชาชีพ (X_4)	0.144	0.022	0.278	6.485	0.000*	0.997	1.003

R= 0.648 R^2= 0.420 Adjusted R^2= 0.411 SE_{est} 0.147 *Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าประกอบด้วย 3 ตัวแปร ที่มีผลประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการทำงานร่วมกัน (X_3) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ (X_1) เท่ากับ 0.280 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการทำงานร่วมกัน (X_3) เท่ากับ 0.206 และค่าสัมประสิทธิ์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) เท่ากับ 0.144 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 42.00 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ 0.147

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคตไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยึดถือร่วมกัน ภายใต้กรอบวัฒนธรรมดังกล่าว ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการบริหารเชิงผลสัมฤทธิ์ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการจัดโครงสร้างและมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการประสานงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการอบรม สัมมนา การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศติดตามเพื่อยกระดับสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนั้นได้กำหนดค่านิยมร่วมของสถานศึกษาให้เป็นหลักการเชิงบรรทัดฐานในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากร เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ วินัย และความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งถ่ายทอดค่านิยมดังกล่าวให้สมาชิกตระหนักและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม เมื่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกัน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาวิชาชีพ และ

ค่านิยมร่วมถูกขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นุชวงศ์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันต์ ผู้พา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก พุ่มเพ็ชร์ (2567) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การกำกับติดตาม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจบริหารงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีระบบกำกับติดตามงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานไว้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดแนวนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร และการร่วมจัดกิจกรรม จึงทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง อีกทั้งโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในด้านกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และร่มรื่น รวมถึงการจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอและเหมาะสม ทำให้การบริหารจัดการในมิติต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายด้านการจัดการศึกษา ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีระบบบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้ ครอบคลุมทั้งภาวะผู้นำ การสอน การกำกับติดตาม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วรารัตน์ เขียวไพรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน

โดยรวมได้ดีมี 3 ตัวแปร คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในองค์กรมองเห็นทิศทางการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจร่วมในเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน และมุ่งมั่นขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน โดยจัดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม มอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจกันในองค์กร เกิดการเกื้อกูล ช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในทุกระดับ นอกจากนี้โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรม สัมมนา การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำนวัตกรรมหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ศรีโยธา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 80.20 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อรุณโน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 78.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84.50

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าด้านค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดค่านิยมหลักของสถานศึกษาให้ชัดเจน ถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน เพื่อสร้างความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์การ พร้อมใช้เป็นกรอบในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจ ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเผยแพร่แบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

1.2 ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม พร้อมดูแลอาคารสถานที่ให้มั่นคง ปลอดภัย และจัดสื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอเหมาะสม นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุขและความกระตือรือร้นของผู้เรียน พร้อมกำหนดมาตรการดูแลความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง

1.3 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนบนฐานข้อมูลและบริบทที่เกี่ยวข้อง สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสร้างแรงจูงใจให้ร่วมขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้รอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทและยืนยันผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภรณ์ นุชวงศ์. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์. (2567). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2567). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์.

ชัยอนันต์ ผู้พา. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลลีฟเล็ทแอนด์โปสเตอร์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พริ้นติ้ง.

วรารัตน์ เขียวไพรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคชีวิตวิถีใหม่. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศศิธร อรุณโน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมนึก พุ่มเพ็ชร์. (2567). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สุปราณี ศรีโยธา. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

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

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

United Nations. (2025). *Sustainable development goals: Education and global learning reports*. UN Publications.

การบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

The Learning Environment Administration based on Trisikkha of Schools in Bansong Network under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3

[1]จิตรานุช อินมัง, [2]พระครูพิจิตรศุภการ, [3]มะลิวัลย์ โยธารักษ์

[1]Jittranoot Inmung, [2]Phrakruphichitsupakan, [3]Maliwan Yotharak

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Department of Buddhist Educational Administration,

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: 24jittranoot@gmail.com

Received: March 12, 2026; **Revised:** March 22, 2026; **Accepted:** March 26, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 รูป/คน สนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบประเมินการสนทนากลุ่ม

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง มีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการลงมือปฏิบัติจริง ครูทำหน้าที่สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดบรรยากาศ สื่อแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดจากผู้เรียนที่ขาดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความแตกต่างระหว่างผู้เรียนที่สูง ภาระงานครู และข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลา และงบประมาณ รวมถึงทักษะของครูและความต่อเนื่องในการทำงานร่วมกับชุมชน ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง 2) แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง ได้แก่ โดยมี 5 ขั้นตอนในการบริหาร คือ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ

(3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (4) การดำเนินงาน (5) การติดตามและประเมินผล โดยมีการบูรณาการตามหลักไตรสิกขา มาใช้ในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังนี้ ศีล คือ การฝึกหรือควบคุมพฤติกรรมให้มีระเบียบวินัย ผ่านการทำงานอย่างมีวินัย โปร่งใส และปฏิบัติตามระเบียบวาระและหน้าที่ของคณะทำงานอย่างเคร่งครัด สมาธิ คือ การฝึกจิตให้ตั้งมั่น มีความคิดแน่วแน่ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้เรียน บริบทชุมชน และทรัพยากรที่มีอย่างตั้งใจและรอบด้าน ช่วยให้การกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนามีความชัดเจน สอดคล้อง และปฏิบัติได้จริง และปัญญา คือ การสร้างองค์ความรู้ผ่านการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อออกแบบแผนพัฒนาที่ครอบคลุม และตัดสินใจ วิเคราะห์ความเหมาะสมและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์
คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการเรียนรู้; หลักไตรสิกขา

Abstract

This research article aims: 1) To study the learning environment of schools in the Ban Song Network under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 2) To study guidelines for managing the learning environment based on Trisikkha principles of schools in Bansong Network under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 3) To propose and evaluate guidelines for managing the learning environment based on Trisikkha principles of schools in Bansong Network under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. A qualitative research methodology was employed. Data were collected by using in-depth interviews and through in-depth interviews with 15 key stakeholders and 5 experts who provided specialized insights, as well as focus group discussions involving 7 scholars. The collected data were analyzed inductively and the results of the focus group discussions were systematically evaluated.

The research results were found as follows:- 1) The findings on the learning environment of schools in the Ban Song Network organize learning environments that take individual differences into account, providing learners with opportunities to participate in setting learning goals and to engage in self-directed learning through a variety of activities. The instructional approach emphasizes analytical thinking, problem-solving, and hands-on practice. Teachers serve as supporters and facilitators, offering continuous feedback, while classrooms, learning media, resources, and technology are arranged to support effective learning. In addition, learning is integrated with the community to promote learners' holistic development. However, there are still limitations, including some students' lack of self-directed learning skills, wide differences among learners, heavy teacher workloads, and constraints related to time, resources, facilities, technology, and budgets, as well as teachers' instructional skills and the lack of continuity in community collaboration. These factors hinder the achievement of the expected learning outcomes. 2) The management of the learning environment in Bansong Network follows five administrative steps: (1) planning,

(2) organizing, (3) staffing, (4) implementation, and (5) monitoring and evaluation. These steps are integrated with the principles of the Threefold Training. Sīla (moral discipline) focuses on training and regulating behavior through disciplined, transparent work practices and strict adherence to roles, responsibilities, and procedures. Samādhi (concentration) emphasizes cultivating focused and stable thinking through careful analysis of learners' needs, community context, and available resources, enabling clear, appropriate, and practical goal setting and development directions. Paññā (wisdom) involves creating knowledge through data synthesis to design comprehensive development plans, make informed decisions, analyze suitability, and promote collaborative learning. 3) The presentation and evaluation of the learning environment administration based on Trisikkha of school in Bansong network under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 revealed that experts considered the guidelines to be appropriate, feasible, and beneficial.

Keywords: Learning environment; Trisikkha principles

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลและสังคม โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกทักษะ การอบรม และการสืบสานวัฒนธรรมควบคู่กับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ภายใต้สภาพแวดล้อมและสังคมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นการออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการบูรณาการความรู้ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ยังเน้นการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมพร้อมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมและสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งมีความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี งบประมาณ และบุคลากร เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ บุคลิกภาพ และคุณธรรมของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและการดำรงชีวิตในอนาคต (นิตยา แก่นพุฒ, 2562)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ผ่านประสบการณ์จริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ และพิจารณาผลของการกระทำด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีเหตุผล และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกอบรมกาย วาจา และจิตใจให้สามารถควบคุมตนเอง มีจิตใจมั่นคง และเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง การจัดการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการนี้ยังช่วยให้ผู้สอนสร้างสถานการณ์

เรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนและดำรงชีวิตอย่างเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (กิตติพัฒน์ ศรีชัย, 2565)

โรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วยโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนได้มีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป แต่โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

ผู้วิจัยตระหนักว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมไปถึงประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร รวมทั้งนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแบบอย่าง และแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาแนวทางให้มีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง และได้รับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ อันจะเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน (จำนวน 5 คน) รองผู้อำนวยการโรงเรียน (จำนวน 3 คน) ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ (จำนวน 3 คน) ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป (จำนวน 2 คน) และครูในโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง (จำนวน 2 คน)

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป การพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ

ระยะที่ 2 แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง (จำนวน 1 คน) ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (จำนวน 1 คน) รองผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายบ้านส้อง (จำนวน 1 คน) ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป (จำนวน 1 คน) และพระภิกษุสงฆ์ที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา (จำนวน 1 รูป)

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ร่างแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (จำนวน 2 คน) รองผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (จำนวน 1 คน) ผู้นำชุมชนที่มีความโดดเด่นในด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (จำนวน 1 คน) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (จำนวน 1 คน) ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (จำนวน1 คน) และพระภิกษุสงฆ์ที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา (จำนวน 1 รูป)

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินการสนทนากลุ่มแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของ

ร่างแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

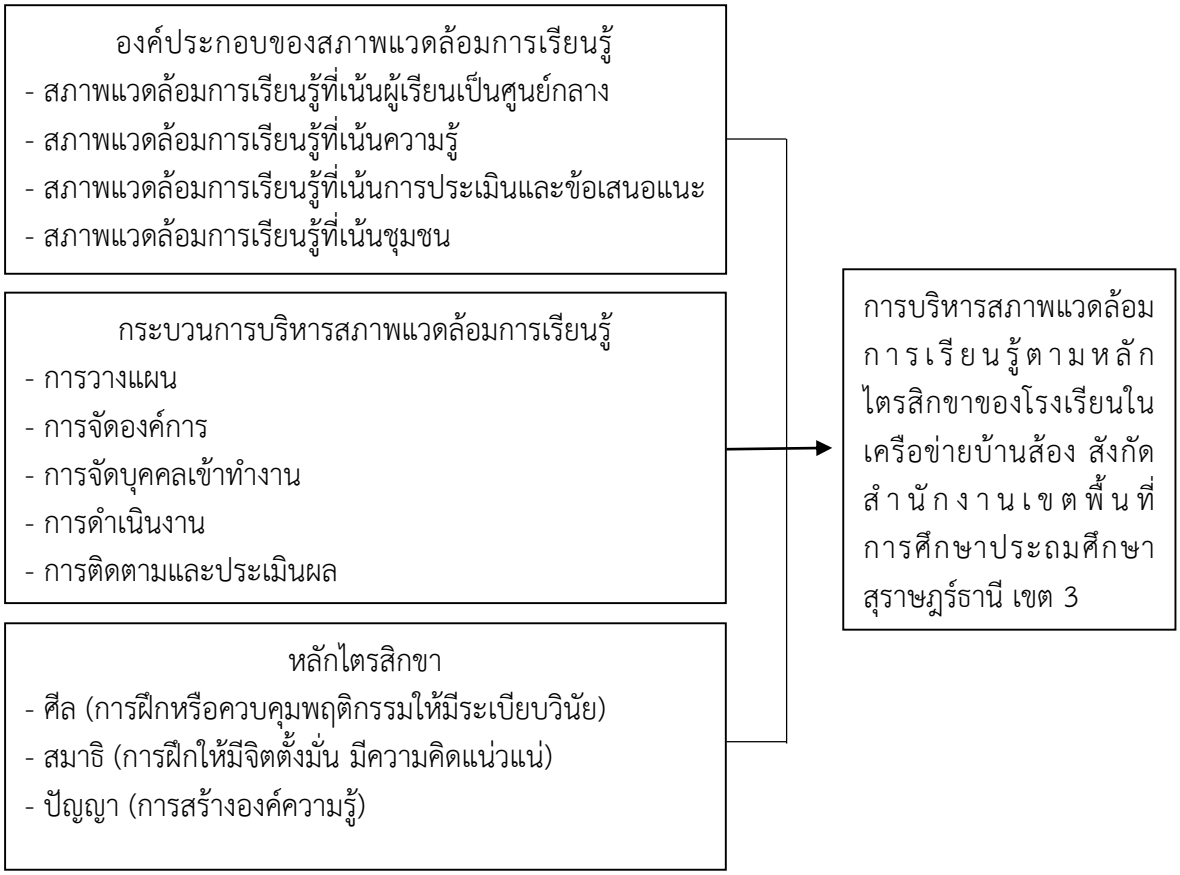
ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินสนทนากลุ่ม ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทางที่สมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้จากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาที่มีความน่าสนใจ มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ 3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ 4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชน โดยใช้กระบวนการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้จากนักวิชาการหลายท่าน รวบรวมปัจจัยที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นปัจจัยเดียวกันได้จำนวน 13 กระบวนการ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สามารถสรุปได้เป็น 5 กระบวนการ ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4. การดำเนินงาน 5. การติดตามและประเมินผล โดยยึดหลักธรรมไตรสิกขา ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาประกอบด้วย 1. ศีล 2. สมาธิ 3. ปัญญา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยครูออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ ขณะที่ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมเสริมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน พร้อมทั้งพัฒนาครูและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่” 2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ โรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้สื่อ สัญลักษณ์ และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกับบทเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ครูออกแบบกิจกรรมที่ช่วยเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ผ่านคำถาม สถานการณ์ใกล้ตัว และกิจกรรมที่เน้นโครงสร้างความรู้และแนวคิดสำคัญ เช่น การใช้ผังความคิด

การอภิปราย และการอธิบายเหตุผล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ประยุกต์ใช้ความรู้และสะท้อนกระบวนการคิดของตนเอง ควบคู่กับการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง คิดวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีความหมาย” 3. สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะโรงเรียนดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย เช่น การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึกหัด แฟ้มสะสมงาน และการประเมินร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนรายบุคคล และใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ ครูบางคนยังขาดทักษะในการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีคุณภาพ เครื่องมือและกิจกรรมการประเมินบางส่วนยังไม่ครอบคลุมหรือขาดมาตรฐาน รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ สื่อการเรียนรู้ และการติดตามบันทึกพัฒนาการของผู้เรียนที่ยังไม่ทั่วถึง อีกทั้งการนิเทศและการสนับสนุนครูด้านการประเมินยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การประเมินและข้อเสนอแนะยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนมุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลและการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนรายบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาทักษะครูด้านการให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพ” 4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชนโรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการการเรียนรู้กับชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริง เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมบางส่วนยังขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ทรัพยากรในชุมชน และงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ผู้เรียนบางกลุ่มยังมีทักษะพื้นฐานไม่เพียงพอ ส่งผลให้ครูต้องใช้เวลาในการดูแลรายบุคคลมากขึ้น และต้องปรับแผนกิจกรรมให้เหมาะสมกับทรัพยากรและบริบทที่มีอยู่ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนให้ความสำคัญกับการนำชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะชีวิต อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความร่วมมือและทรัพยากรที่ทำให้การดำเนินงานบางกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง”

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1. แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานจากผู้บริหาร ครู คณะกรรมการโรงเรียน และผู้ปกครอง ร่วมวางแผนการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร กำหนดบทบาทหน้าที่และปฏิทินงานอย่างชัดเจน พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อเสริมสร้างวินัย ความรอบคอบ และการคิดวิเคราะห์ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงการพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการติดตามประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนมุ่งบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งบูรณาการหลักไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร ควบคู่กับการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้” 2. แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ โรงเรียนพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแผนพัฒนาร่วมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม การดำเนินงานบูรณาการหลักไตรสิกขาในการสร้างวินัย วิเคราะห์ข้อมูล และออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ มีการจัดพื้นที่และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม พัฒนาครูผ่านการอบรมและ PLC และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสืบเสาะหาความรู้ การปฏิบัติจริง และการใช้เทคโนโลยี พร้อมติดตามประเมินผลและนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนวางแผนและติดตามการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เน้นการคิดและการลงมือทำ และนำผลประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องให้เหมาะกับผู้เรียน” 3. แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะโรงเรียนดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน จัดองค์การ จัดบุคลากร ดำเนินงาน และติดตามประเมินผล โดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นแนวทางในการทำงาน มีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนกำหนดระบบการประเมินและติดตามผลที่ชัดเจน มีการเก็บข้อมูลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผล และสะท้อนกลับให้ครูนำไปปรับปรุงการสอน ควบคู่กับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การประเมินและข้อเสนอแนะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริงและต่อเนื่อง” 4. แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชนโรงเรียนพัฒนาการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงกับชุมชนผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ เริ่มจากการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ชุมชน และคณะกรรมการโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน มีการจัดโครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้นำชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง พร้อมติดตามและประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน และนำผลไปปรับปรุงแผนตามวงจร PDCA เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “โรงเรียนวางแผนและดำเนินงานร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง จัดบทบาทและหน้าที่ของครูและผู้นำชุมชนให้ชัดเจน จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกิจกรรมและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทชุมชน”

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ 3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชน โดยใช้กระบวนการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2). การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล โดยบูรณาการควบคู่กับหลักธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย 1. ศีล (การฝึกหรือควบคุมพฤติกรรมให้มีระเบียบวินัย) 2. สมาธิ (การฝึกให้มีจิตตั้งมั่น มีความคิดแน่วแน่) 3. ปัญญา (การสร้าง

องค์ความรู้) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางดังกล่าวด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่กล่าวว่า “การใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทำให้สามารถวางแผน จัดงาน และติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมและพัฒนาผู้เรียนได้ครบทั้งด้านวินัย ความคิด และองค์ความรู้ ทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนมีคุณภาพ”

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน มีการประเมินความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องภาษาอังกฤษ และแปลงเกษตร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา พร้อมทั้งกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนยังมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น โครงการจิตอาสา ค่ายภาษาอังกฤษ และค่ายวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มประสบการณ์นอกห้องเรียน และส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม พร้อมต่อการเรียนรู้ทั้งในอาคาร ห้องเรียน สุขา โรงอาหาร และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทำให้ครูสามารถจัดบรรยากาศห้องเรียนให้น่าเรียนและกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้ดีขึ้น นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น กล้าคิด กล้าถาม และทำกิจกรรมด้วยตัวเอง ส่งผลให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ดีขึ้น แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายช่วยให้นักเรียนค้นคว้าด้วยตนเอง เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีทำให้นักเรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก รับผิดชอบ และมีวินัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเขตขันท์ คนงานดี (2567) วิจัยเรื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และจัดการเรียนการสอนควรจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสม เช่น ห้องเรียนที่สะอาด มีการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และสื่อการสอนการใช้สื่อการสอน การมีสื่อการสอนที่เหมาะสม เช่น แผนผัง ตารางเวลา เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เป็นต้น เพื่อช่วยสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและนำความรู้มาใช้ได้จริง และสอดคล้องกับ อารียา สตารัตน์ (2556) วิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี พบว่าองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันได้แก่สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงามร่มรื่นเป็นระเบียบ และมีบรรยากาศดีมีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ และเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือโรงเรียนนั้นๆ กำหนด 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ พบว่า โรงเรียนปรับภูมิทัศน์ภายนอกให้ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และมีสัญลักษณ์เชื่อมโยงการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ตั้งห้องเรียนให้น่าเรียน จัดโต๊ะเก้าอี้แบบกลุ่ม ตกแต่งด้วยสื่อและโครงสร้างความรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหา จัดนิทรรศการและกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะ

คิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ จัดมุมเรียนรู้และกิจกรรมกลุ่มย่อยให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมเตรียมสื่อการสอนหลากหลาย ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศ ขำเกิด (2553) วิจัยเรื่อง การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศที่ดีก็คือการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หากจะมองโดยภาพรวมแล้ว อาจจัดสภาพ แวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวาแจ่มใส และสภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ซึ่งสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ ความอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร ทุกคนในโรงเรียนยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน 3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ พบว่าโรงเรียนดำเนินการประเมินและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กิจกรรมและแบบฝึกหัดที่มีโครงสร้างชัดเจน ครูทำหน้าที่สังเกตและแนะนำในแต่ละขั้นตอน พร้อมสร้างระบบแฟ้มสะสมงานและแบบประเมินออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง นักเรียนยังมีโอกาสประเมินร่วมกับเพื่อนในกิจกรรมกลุ่ม ส่งเสริมความตระหนักและทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน และครูให้ข้อเสนอแนะรายบุคคลพร้อมติดตามผล ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับวิธีเรียนและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ ทำให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา สามารถปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การใช้การประเมินตนเอง ประเมินเพื่อน และข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อกลุ่มพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน การติดตามผลและบันทึกพัฒนาการของผู้เรียนช่วยให้ครูปรับแผนการสอนตรงตามความต้องการ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องและสร้างแรงจูงใจภายในผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพร ฟักสังข์ (2554) วิจัยเรื่อง รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิเคราะห์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับประกอบด้วยขั้นแจ้งจุดประสงค์ในการเรียน ขั้นตรวจสอบความเข้าใจเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ขั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ และขั้นให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยให้ข้อมูลย้อนกลับ มีพัฒนาการการเขียนเชิงวิเคราะห์ระดับกลางขึ้นไป มีคะแนนพัฒนาการแบบฝึกทักษะการเขียนบรรยายจากบทความ ร้อยละ 33.63 (ระดับกลาง) การเขียนเชิงวิเคราะห์จากบทความ ร้อยละ 28.57 (ระดับกลาง) การเขียนเชิงวิเคราะห์จากบทความ ร้อยละ 45 .39 (ระดับกลาง) และการเขียนเชิงวิเคราะห์ จากบทความ ร้อยละ 59.02 (ระดับสูง) 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชน พบว่าโรงเรียนบูรณาการการเรียนรู้กับทรัพยากรและภูมิปัญญาชุมชน เช่น ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรม โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้นำและสนับสนุนให้เด็กเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น ตลาดนัดโรงเรียน บริการชุมชน และกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเชิญผู้ปกครองและคนในชุมชนมาร่วมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนยังจัดกิจกรรมอาชีพ เช่น การทำพวงกุญแจจากฝาขวด เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะและจำหน่ายในชุมชน ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง

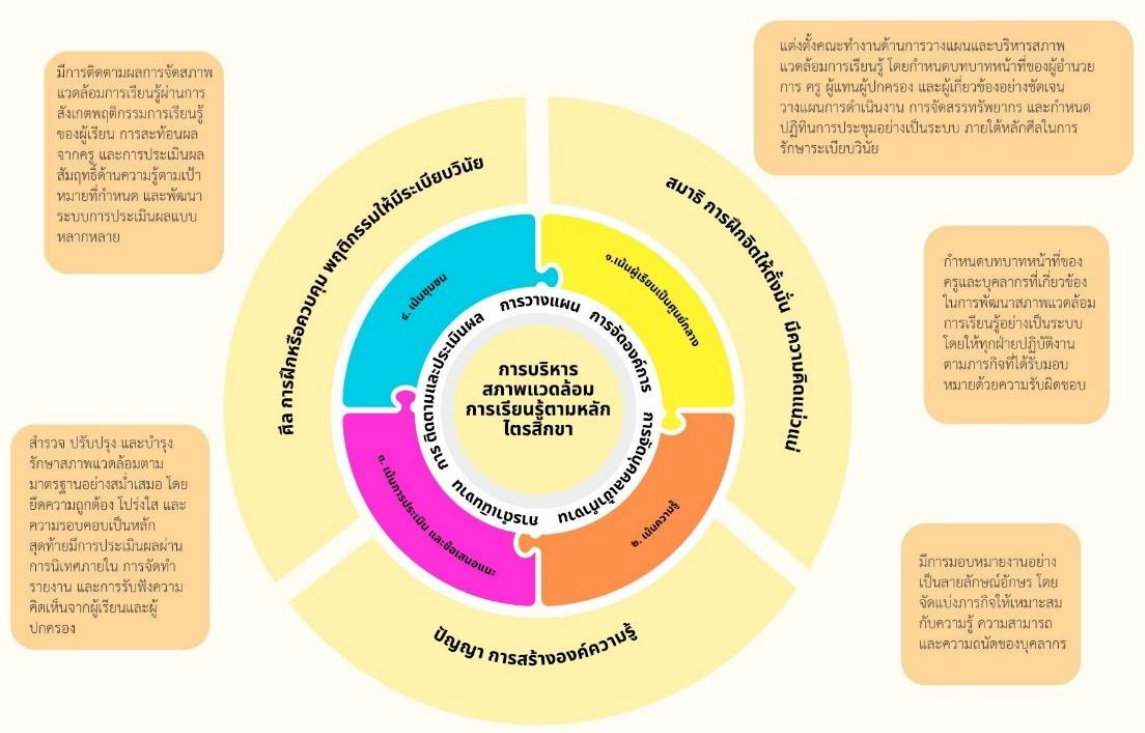
เกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และเข้าใจชุมชนของตนเองมากขึ้น ผู้เรียนเข้าใจบริบทสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่นมากขึ้น พร้อมทั้งมีความภาคภูมิใจในการร่วมพัฒนาชุมชนของตนเอง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนช่วยทำให้กิจกรรมมีความน่าสนใจ นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน กล้าแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ ทองคำ (2564) งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของจังหวัดนนทบุรี พบว่า การศึกษา และทำความเข้าใจความต้องการของชุมชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับคนในชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้ ประการที่สอง คือ การเอื้ออำนวย และจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดย มีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนได้นำเสนอความคิด ออกแบบ และดำเนินการพัฒนาร่วมกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ ประการสุดท้าย คือ การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน และคนในชุมชนได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จึงจะเป็นประโยชน์ต่อการให้การศึกษาที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน และเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าสำหรับนักเรียน

การนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เขานางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า จากผลการนำเสนอแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จะต้องคำนึงถึงกระบวนการในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ถูกต้อง มีคุณธรรม เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การดำเนินงาน 5) ติดตามและประเมินผล ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ครอบคลุมการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นความรู้ เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ และเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู ผู้แทนคณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด จัดสรรทรัพยากร มอบหมายหน้าที่ และจัดทำระบบการดำเนินงานอย่างชัดเจน การดำเนินงานยึดหลักศีลในการสร้างวินัย ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ใช้สมาธิในการวิเคราะห์ข้อมูล บริบทผู้เรียน และทรัพยากรอย่างรอบคอบ และใช้ปัญญาในการออกแบบสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครู การทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชน พร้อมทั้งมีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่หลากหลายและเป็นขั้นตอน เพื่อนำข้อมูลสะท้อนผลมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิจัยของ สุทิน พรมสี (2558) วิจัยเรื่อง การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมว่า ประกอบไว้ด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุง และสุวรรณี โภชากรณ์ (2553) เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย พบว่า กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ กำหนดมาตรฐาน ประเมินสภาพปัจจุบัน วางแผนพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าขั้นตอนการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยให้โรงเรียนสามารถ

จัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีระบบ เกิดความต่อเนื่อง และตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิตอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ที่ได้

ในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ 3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินและข้อเสนอแนะ 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นชุมชนทั้ง และประกอบไปด้วน 5 ขั้นตอนในการบริหาร ได้แก่ 1) การวางแผนการวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้ปกครอง มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงาน และประเมินผล เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ การนำหลักไตรสิกขา มาใช้ในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การฝึกหรือควบคุมพฤติกรรมให้มีระเบียบวินัย (ศีล) การฝึกจิตให้ตั้งมั่น มีความคิดแน่วแน่ (สมาธิ) และการสร้างองค์ความรู้ (ปัญญา) ทำให้การดำเนินงานการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนในเครือข่ายบ้านส้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) โรงเรียนควรมีนโยบายและแผนงานเฉพาะในการกำหนดแนวทางในการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยกำหนดนโยบายบูรณาการหลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2) โรงเรียนควรมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งระบบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3) เครือข่ายควรมีแนวทางในการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้โรงเรียนในสังกัดได้นำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) เครือข่ายควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และจัดตั้งคณะทำงานเครือข่ายเพื่อติดตามและสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนสมาชิกอย่างเป็นระบบ พร้อมจัดประชุมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีทุกปี

2) โรงเรียนควรประเมินและติดตามคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน และนำผลไปปรับปรุงกิจกรรมและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3) โรงเรียนอื่นๆ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นต้นแบบในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และประยุกต์แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2) งานวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

3) งานวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัฒน์ ศรีชัย. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาร่วมกับแนวคิดจิตปัญญาศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชนกพร ฟักสังข์. (2564). รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิเคราะห์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 36(3): 1-11.

ธเนศ ขำเกิด. (2553). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. *วารสารวิทยาจารย์*, 88(3): 126.

นิตยา แก่นพุฒ. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์. *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระปลัดเขตขันท์ คนงานดี และศักดิ์ดา งานหมั่น. (2567). การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2): 471–482.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุทิน พรมสี. (2558). *การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์.

สุวรรณี โภชากรณ์. (2553). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร ฉบับพิเศษ,* การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5: 107-116.

อาทิตย์ ทองคำ. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของจังหวัดนนทบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 36(3): 12-20.

อารียา สตารัตน์. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

Provision of Elderly Allowance in Phon Sawang Sub-district Administrative Organization, Mueang District, Nong Khai Province

[1]อาจินต์ รัตนะปุตโต, [2]โกศล สอดส่อง

[1]Archin Rattanahputto, [2]Koson Sodsong

[1,2]คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

[1,2]Faculty of Political Science, Pitchayabundit College

[1]Corresponding author, e-mail: Archin.99999@gmail.com

Received: March 17, 2026; **Revised:** April 02, 2026; **Accepted:** April 06, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ 2) เปรียบเทียบการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน 287 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ ($\overline{X}$ = 3.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 3.69) 2. ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่ จัดเตรียมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ เช่น เก้าอี้นั่งพัก ไม้เท้า รถเข็น และน้ำดื่ม เพื่อเพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยขณะรับบริการ

คำสำคัญ: การให้บริการ; ผู้สูงอายุ; การจ่ายเบี้ยยังชีพ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the provision of services for elderly individuals regarding the payment of old-age allowances; 2) compare these services based on personal factors; and 3) propose guidelines for improving such services. The sample group consisted

of 287 elderly individuals (aged 60 years and above) who received old-age allowances. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula. The data collection instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.858. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the t-test and F-test. The research findings revealed that: 1. Overall, the provision of services for elderly allowance payments in Phon Sawang Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Khai Province, was at a high level ($\overline{X}$ = 3.83). When considering each aspect, the highest mean score was found in the tangibility of services ($\overline{X}$ = 4.05), followed by responsiveness to service recipients ($\overline{X}$ = 3.83), while the lowest mean score was in assurance to service recipients ($\overline{X}$ = 3.69). 2. The comparative results showed that elderly individuals with different genders, ages, occupations, and family sizes did not have significantly different opinions regarding the service provision for allowance payments. 3. The proposed guidelines for improving service provision include preparing facilities and equipment for the elderly, such as seating, walking canes, wheelchairs, and drinking water, in order to enhance convenience and safety while receiving services.

Keywords: Services provided; elderly persons; pension payments

บทนำ

การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุถูกกำหนดให้เป็นหน้าที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในด้านการขึ้นทะเบียน ตรวจสอบคุณสมบัติ และดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความโปร่งใสของการให้บริการจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของ อปท. โดยตรง การศึกษาปัญหาในระดับพื้นที่จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการให้บริการในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างกันตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ ระบบบริหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, 2546)

กระบวนการให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นระบบที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ตั้งแต่การขึ้นทะเบียน การตรวจสอบคุณสมบัติ ไปจนถึงการจ่ายเงิน ปัจจุบันมีการพัฒนาให้สะดวกมากขึ้น เช่น การโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร การใช้บัตรประชาชน และระบบออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธิ์ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังเผชิญปัญหา เช่น ผู้สูงอายุบางรายขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถใช้บริการออนไลน์ได้เต็มที่ ข้อมูลทะเบียนบางส่วนไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่ได้รับสิทธิ์อย่างถูกต้อง รวมถึงข้อจำกัดด้านจำนวนและทักษะของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้สูงอายุบางกลุ่มยังมีความเปราะบาง เช่น อยู่ลำพัง มีความพิการ หรือมีรายได้น้อย ดังนั้น การพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และเท่าเทียมจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ผู้สูงอายุทุกคนเข้าถึงสิทธิ์ได้อย่างเหมาะสม ช่วยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระยะยาว (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับพื้นที่อื่นทั่วประเทศ ผู้สูงอายุในตำบลมีทั้งกลุ่มที่อาศัยกับครอบครัว และกลุ่มที่อาศัยลำพังหรือถูกทอดทิ้งซึ่งมีความต้องการด้านการดูแลที่แตกต่างกัน ระบบเบี้ยยังชีพจึงเป็นปัจจัย

สำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพในพื้นที่บางแห่งยังพบปัญหา เช่น การรับรู้ข้อมูลของผู้สูงอายุที่ไม่ทั่วถึง การลงทะเบียน ที่ล่าช้า การประสานงานภายในหน่วยงาน การจ่ายเงินไม่ตรงเวลา หรือข้อจำกัดด้านกำลังเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้รับบริการที่ไม่สะดวกและไม่ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ในกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง แม้จะมีระบบการดำเนินงานด้านเบี้ยยังชีพตามมาตรฐานของกระทรวงมหาดไทย แต่ก็ยังปรากฏข้อจำกัดบางด้าน เช่น การให้ข้อมูลแก่ผู้สูงอายุที่อยู่ห่างไกล การเดินทางมารับบริการที่ไม่สะดวกในบางหมู่บ้าน การติดตามตรวจสอบสถานะผู้สูงอายุที่เปลี่ยนที่อยู่หรือมีปัญหาสุขภาพ การประสานงานข้ามหน่วยงาน รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการศึกษาเชิงลึกที่อธิบายทั้งมิติของระบบงาน มุมมองของผู้ให้บริการ และประสบการณ์จริงของผู้รับบริการ เพื่อเปิดเผยปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการปรับปรุงให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, 2568)

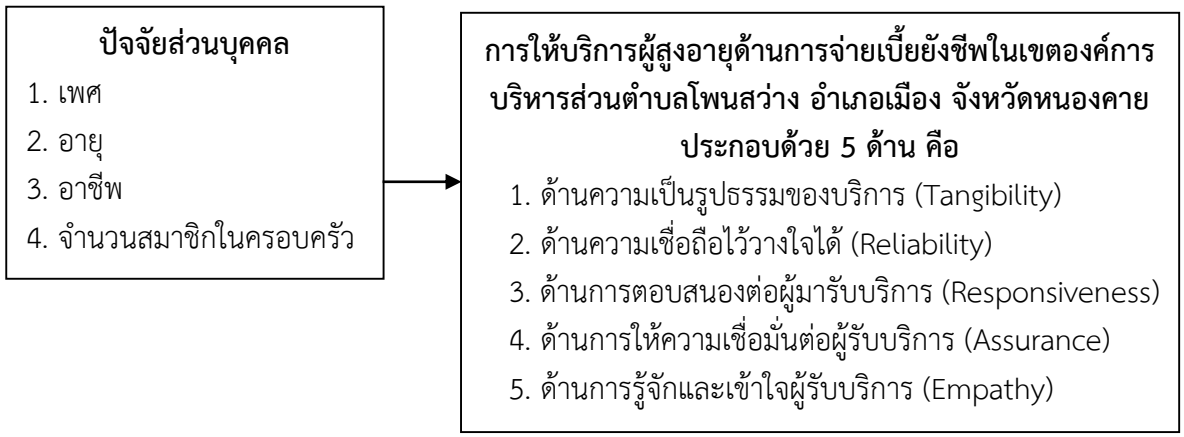
ดังนั้น เพื่อให้การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ และสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีความราบรื่น โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ นอกจากนี้ การวิจัยยังมีความสำคัญต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงและมีความสุขในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Parasuraman et al. (1990) ประกอบไปด้วยคุณภาพการให้บริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) 2) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) 3) ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ (Responsiveness) 4) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ (Assurance) และ 5) ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ (Empathy) มาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ที่ได้รับเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 1,006 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, 2568) และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ที่ได้รับเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 287 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการใน 5 ด้าน คือ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความเชื่อถือไว้วางใจ การตอบสนอง การให้ความเชื่อมั่น และการเข้าใจผู้รับบริการ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้สูงอายุเสนอแนะและแนวทางพัฒนาการให้บริการได้อย่างอิสระ

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยเริ่มจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิดที่กำหนด และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทั้งด้านเนื้อหา รูปแบบ และภาษา พร้อมทั้งหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ต่อมาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.858 และสุดท้ายจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เลือกใช้สถิติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ และการทดสอบ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.93 อายุอยู่ระหว่าง 60-69 ปี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 58.54 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 58.89 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวในปัจจุบัน 4-6 คน คิดเป็นร้อยละ 56.79

ตารางที่ 1 การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม

การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	4.05	0.56	มาก
2. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้	3.75	0.65	มาก
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ	3.83	0.58	มาก
4. ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ	3.69	0.66	มาก
5. ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ	3.82	0.66	มาก
รวม	**3.83**	**0.33**	มาก

2. จากตารางที่ 1 พบว่า การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ ($\overline{X}$ = 3.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 3.69) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพมีความสะอาดเป็นระเบียบและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการให้บริการ (เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเขียน) มีความพร้อมและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศโดยรวมของสถานที่ให้บริการเอื้อต่อความสะดวกสบายและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ($\overline{X}$ = 3.84)

2.2 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ ผู้สูงอายุสามารถเชื่อมั่นได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะ

ได้รับการเก็บรักษาอย่างปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจ่ายเบี้ยยังชีพมีความตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.37)

2.3 ด้านการตอบสนองต่อผู้มารับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการให้บริการผู้สูงอายุในทุกขั้นตอนของการจ่ายเบี้ยยังชีพ ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ โดยภาพรวม ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองและความเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ ($\overline{X}$ = 4.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นและเต็มใจให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ($\overline{X}$ = 3.43)

2.4 ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในระเบียบการจ่ายเบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่สามารถอธิบายขั้นตอนและรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ = 4.05) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ น่าเชื่อถือ และมีมารยาทในการให้บริการ ($\overline{X}$ = 3.36)

2.5 ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเมตตา อดทน และเป็นกันเองกับผู้สูงอายุ ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้สูงอายุรู้สึกว่าเจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของตนอย่างตั้งใจ ($\overline{X}$ = 4.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ให้ความเอาใจใส่และเข้าใจความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุแต่ละราย ($\overline{X}$ = 3.41)

3. ผลการเปรียบเทียบการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยภาพรวม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่

4.1 จัดเตรียมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ เช่น เก้าอี้นั่งพัก ไม้เท้า รถเข็น และน้ำดื่ม เพื่อเพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยขณะรับบริการ

4.2 ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพตรงตามวันและเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้สูงอายุว่าการให้บริการมีความแน่นอนและเชื่อถือได้

4.3 มีจุดประชาสัมพันธ์หรือจุดสอบถามข้อมูลชัดเจน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลและความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว

4.4 สร้างความโปร่งใสในกระบวนการจ่ายเบี้ยยังชีพ ประกาศขั้นตอน ระยะเวลา และเงื่อนไขการจ่ายเบี้ยยังชีพให้ชัดเจน ผ่านป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ หรือสื่อชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความมั่นใจว่าได้รับสิทธิอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

4.5 สำรวจความต้องการและปัญหาของผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ ใช้แบบสอบถามหรือการพูดคุยโดยตรง เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและอุปสรรคในการเข้าถึงการจ่ายเบี้ยยังชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นกลุ่มประชากรที่มีบทบาทและคุณูปการต่อสังคมมาอย่างยาวนาน โดยหน่วยงานได้ดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐอย่างเคร่งครัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน ตั้งแต่การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุ การตรวจสอบคุณสมบัติ ไปจนถึงการจ่ายเบี้ยยังชีพ ทำให้กระบวนการดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดวัน เวลา และช่องทางการรับเบี้ยยังชีพที่แน่นอน ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถรับบริการได้อย่างสะดวกและตรงตามความต้องการ อีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้การให้บริการอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ มีความสุภาพ อ่อนน้อม และให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านร่างกายและสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกได้รับการเอาใจใส่และเกิดความเชื่อมั่นต่อการให้บริการของหน่วยงาน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ยังสามารถให้คำแนะนำและข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ ซึ่งช่วยลดความสับสนและความกังวลของผู้รับบริการ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างยังมีการนำระบบและเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น การจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุอย่างเป็นปัจจุบัน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจ่ายเบี้ยยังชีพผ่านระบบที่มีความปลอดภัยและตรวจสอบได้ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่างๆ ในชุมชน ทำให้ผู้สูงอายุและครอบครัวรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในระดับมาก เนื่องจากได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม อีกทั้งยังรู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญและใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและความมุ่งมั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ พาราซูรามาน ไซธามล์ และเบอร์รี (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1988) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ (Service Quality หรือ SERVQUAL) โดยระบุว่าคุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (Tangibles) ความเชื่อถือได้ (Reliability) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsiveness) การให้ความมั่นใจ (Assurance) และการเอาใจใส่ผู้รับบริการ (Empathy) ซึ่งการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างมีลักษณะสอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว โดยเฉพาะด้านความเชื่อถือได้และการตอบสนองต่อผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และตรงต่อเวลา รวมถึงการเอาใจใส่ผู้สูงอายุเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชีพ เบียดนอก (2568) วิจัยเรื่องการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภภิดา สากระจาย และคณะ (2568) วิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามนโยบาย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากในทุกมิติที่ประเมิน ได้แก่ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลผู้มีสิทธิ ความตรงต่อเวลาในการจ่ายเบี้ยยังชีพ และคุณภาพของการบริการจากเจ้าหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบการให้บริการผู้สูงอายุด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยภาพรวม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นนโยบายสวัสดิการสังคมของรัฐที่กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างได้ปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านเพศ อายุ อาชีพ หรือจำนวนสมาชิกในครอบครัวก็ตาม นอกจากนี้ กระบวนการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย ทำให้ผู้สูงอายุทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกใกล้เคียงกัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีทัศนคติที่ดี มีความเป็นมิตร และให้การดูแลผู้สูงอายุด้วยความเสมอภาค โดยยึดหลักการให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดประสบการณ์ในการรับบริการที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ไม่ว่าผู้สูงอายุจะมีพื้นฐานส่วนบุคคลหรือสภาพครอบครัวที่แตกต่างกันเพียงใด อีกประการหนึ่ง คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นรายได้เสริมขั้นพื้นฐานที่รัฐจัดสรรให้แก่ผู้สูงอายุทุกคนตามช่วงอายุ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในระดับใกล้เคียงกัน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงมีความคาดหวังต่อการให้บริการในลักษณะเดียวกัน คือ ต้องการความถูกต้อง ความตรงต่อเวลา และความสะดวกในการรับเงิน เมื่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังพื้นฐานดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ลักษณะของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่างเป็นชุมชนที่มีความใกล้ชิด เอื้ออาทร และมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในชุมชนอย่างทั่วถึง ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพจากช่องทางเดียวกัน เช่น ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ หรือการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นตามลักษณะส่วนบุคคล จากเหตุผลดังกล่าว จึงสามารถอธิบายได้ว่าผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับบริการภายใต้มาตรฐานเดียวกัน มีความเท่าเทียมเป็นธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดระบบราชการของ แมกซ์ เวเบอร์ (Weber, 1947) ที่เน้นความเป็นทางการ ความเป็นกลาง และความเสมอภาคในการให้บริการ โดยไม่คำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการ ส่งผลให้ผู้สูงอายุทุกกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จึงมีความคิดเห็นต่อการให้บริการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พัฒน์ เหมราช และไพรัช พื้นชมภู (2567) วิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ย ยังชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ และอาชีพ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ สุกัลป์ และสุปัน สมสาร์ (2566) วิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิต โดยรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ให้บริการ โดยจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การให้คำอธิบายที่ชัดเจน และการให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้สูงอายุ

1.2 จัดให้มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน เช่น การจัดทำเอกสาร แผ่นพับ หรือป้ายประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิ ขั้นตอน และระยะเวลาในการจ่ายเบี้ยยังชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้

1.3 เสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยเปิดเผยข้อมูลการจ่ายเบี้ยยังชีพอย่างเหมาะสม ตรวจสอบได้ และมีช่องทางให้ผู้สูงอายุสามารถสอบถามหรือร้องเรียนได้อย่างสะดวก หากเกิดข้อสงสัยหรือปัญหาในการรับบริการ

1.4 เพิ่มความใส่ใจในการให้บริการรายบุคคล โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดด้านร่างกายหรือการสื่อสาร เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำอย่างละเอียด และแสดงออกถึงความเอาใจใส่ เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นใจว่าผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมมาตรฐานการให้บริการผู้สูงอายุ โดยเน้นการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เช่น การกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้สูงอายุอย่างชัดเจน

2.2 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณและแผนงานสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการผู้สูงอายุ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบริบททางสังคม

2.3 ส่งเสริมระบบการติดตามและประเมินผลการให้บริการ โดยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีความน่าเชื่อถือและยั่งยืน

2.4 สนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานด้านสาธารณสุข ผู้นำชุมชน หรือเครือข่ายผู้สูงอายุ เพื่อร่วมกันสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นต่อระบบการให้บริการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). *คู่มือการให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ชูชีพ เบียดนอก. (2568). *การให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนกานต์ สุกัลป์ และสุปัน สมสาร์. (2566). *ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2546). *ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

พงษ์พัฒน์ เหมราช และไพรัช พื้นชมภู. (2567). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4*(3): 68-82.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *รายงานสถิติประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. (2568). *รายงานการดำเนินงานประจำปี 2568*. หนองคาย: องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L. L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. New York: Free Press.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L.L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing, 64*(1): 12-40.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.; T. Parsons, Ed.). Oxford University Press.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis.* 2nd ed. Harper and Row.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

School Administration based on the Four Brahmavihara Affecting the Performance of Teachers in Small-sized Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office

[1]ธานินทร์ สมัครแก้ว, [2]ปรีชา สามัคคี, [3]พระครูสุเมธปริยัติคุณ

[1]Tanin Samakkeaw, [2]Pricha Samakkhi, [3]Phrakrusumetpariyatkhun

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-3]Department of Buddhist Educational Administration,

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: tanin0454@gmail.com

Received: March 10, 2026; **Revised:** March 23, 2026; **Accepted:** March 27, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 2) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยระยะที่ 1 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม ระยะที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ส่วนด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่วนการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 การบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 4) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษาและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเน้นการบริหารวิชาการเป็นภารกิจสำคัญสูงสุด ควบคู่กับการบริหารงบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเอื้ออาทร ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ มีความร่วมมือในการทำงาน และสามารถยกระดับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: พรหมวิหาร 4; การบริหารสถานศึกษา; การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to: 1) examine school administration based on the Four Brahmaviharas; 2) examine teachers' work performance; 3) examine the effects of school administration based on the Four Brahmaviharas on teachers' work performance; and 4) explore guidelines for school administration based on the Four Brahmaviharas affecting teachers' work performance in small-sized schools under Krabi Primary Educational Service Area Office. This study employed a mixed-method research approach. Phase 1 employed quantitative research with a sample of 229 school administrators and teachers in small-sized schools, using a questionnaire as the research instrument. Phase 2 employed qualitative research through in-depth interviews with 5 experts. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, multiple regression correlation coefficient, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of school administration based on the Four Brahmaviharas was at the highest level. The highest mean was found in general administration, followed by academic administration and personnel administration, while budget administration had the lowest mean. 2) Teachers' work performance in small-sized schools was at the highest level overall. The item with the highest mean was promoting learning, paying attention to, and accepting individual differences among learners, followed by modeling good conduct with ethics and strong citizenship. The lowest mean was found in self-development for comprehensive knowledge and adapting to change. 3) All four dimensions of school administration based on the Four Brahmaviharas significantly affected teachers' work performance at the .05 level: academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration. 4) The guidelines for school administration based on the Four Brahmaviharas comprehensively covered the school's core missions and were appropriate for the context of small-sized schools, with academic administration as the highest priority, alongside just, transparent, and compassionate budget, personnel, and general administration resulting in teacher motivation, collaborative work, and sustainably improved performance.

Keywords: Four Brahmavihara; School Administration; Teachers' Work Performance

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถสร้างความร่วมมือกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่าการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารสถานศึกษา (พระมหาสมภาร สารทโร, 2559)

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 102 โรงเรียน ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร ส่งผลให้คุณภาพการศึกษามีความเหลื่อมล้ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2566) การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พัฒนาศักยภาพครู และยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยครอบคลุมขอบเขต 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานและยกระดับการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไปแก้ไข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) คือ นำการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและเชื่อถือได้ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ส่วนหลัก ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 และการปฏิบัติงานของครู รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อนำมาเสริมและยืนยันผลที่ได้จากระยะแรก

2. ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ทั้งหมด 565 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่,2566) กระจายอยู่ใน 8 อำเภอ ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ เพื่อให้ตัวแทนของทุกพื้นที่มีความครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านทั่วไป ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) ก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (IOC ≥ 0.50) และทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 35 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha ≥ 0.80)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหลายประเภทตามลำดับ ได้แก่ ค่าร้อยละและความถี่สำหรับข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวัดระดับการบริหารและการปฏิบัติงาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาว่าการบริหารด้านใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

3. ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนทุกขนาด ซึ่งทุกคนมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก

4. ขั้นตอนในการวิจัย

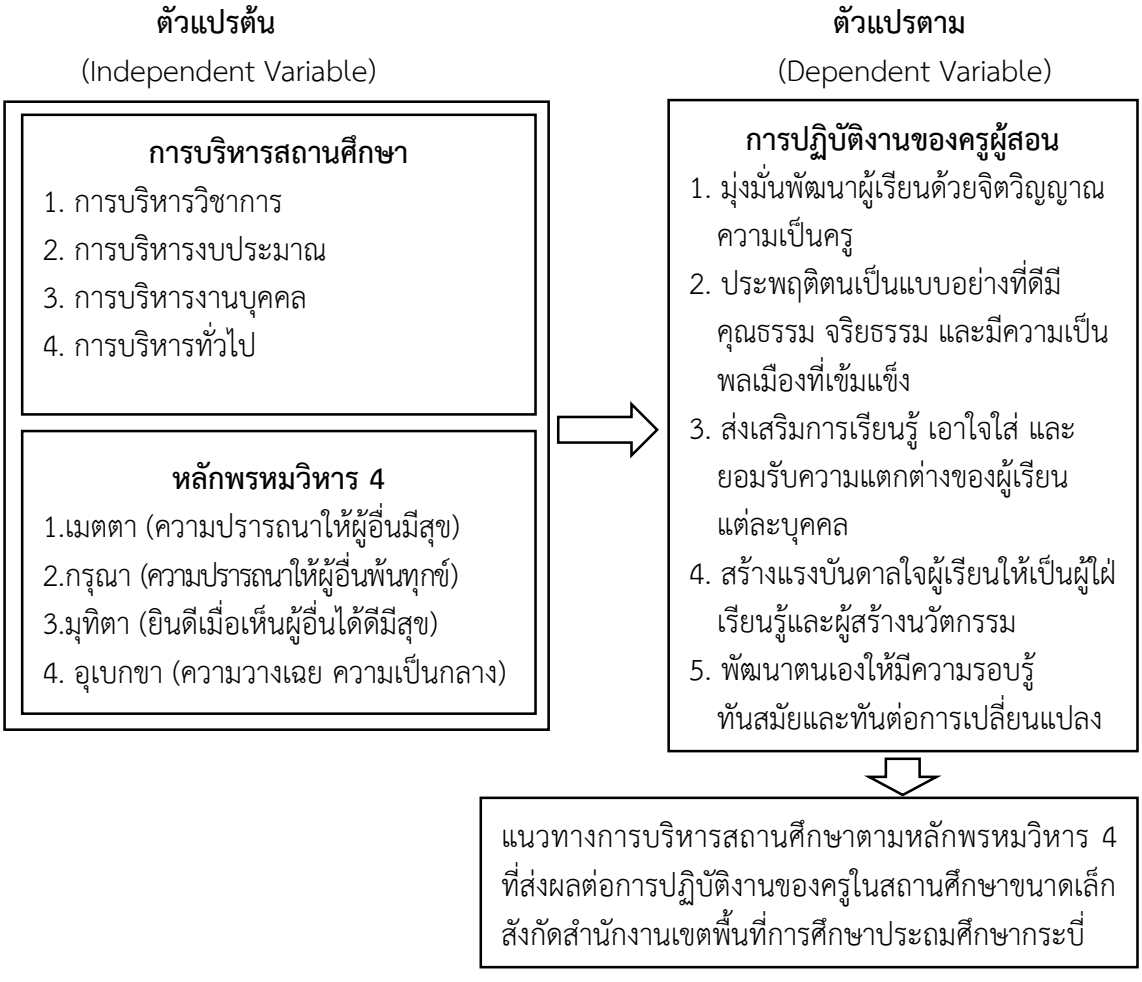
ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 229 คน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) วิเคราะห์ผลและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่ 2 จากนั้นนำข้อมูลจากทั้งสองระยะมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อสรุปเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย (1) เมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข) (2) กรุณา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์) (3) มุทิตา (ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีมีสุข) (4) อุเบกขา (ความวางเฉย ความเป็นกลาง) (พระมหาสมภาร สารทโร, 2559)

ตัวแปรตาม คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ตรงกับจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และ (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (คุรุสภา, 2562)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือครูในการจัดทำแผนการสอนและเอกสารวิชาการ ส่วนการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการเงิน บัญชี และพัสดุอย่างชัดเจนและเป็นธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่วนการให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการวางแผนงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและแสดงความยินดีเมื่อบุคลากรได้รับรางวัลหรือเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด รองลงมา คือ การยอมรับศักยภาพของครูและส่งเสริมให้แสดงออกอย่างเหมาะสม ส่วนการวางตัวเป็นกลางในการพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อระดมทรัพยากรพัฒนาการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ การจัดระบบอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนและครู ส่วนการอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่และการจัดการความขัดแย้งภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยรวมครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่วนการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและแสดงความเอาใจใส่ เมตตา และอดทนต่อผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่วนการตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ส่วนการปฏิบัติตนเพื่อรักษาผลประโยชน์สาธารณะและหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีการปรับวิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน ส่วนการใช้วิธีประเมินผลที่หลากหลายและยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้และสร้างนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตั้งคำถามและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น ส่วนการตระหนักถึงบทบาทของครูในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีการติดตามข่าวสารและองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนการนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงมาก (r = .98) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณเท่ากับ .98 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณเท่ากับ .97 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 97 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .03

3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรเกณฑ์ จึงสามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ได้

๔) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 97 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = -0.07 + .34(X_1) + .28(X_2) + .25(X_3) + .14(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Zy = .37(X_1) + .34(X_2) + .45(X_3) + .14(X_4)$

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า มีแนวทางสำคัญดังนี้

1) แนวทางการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและศักยภาพของครู เพื่อนำมาใช้วางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนงานวิชาการและปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่น ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดในลักษณะของการส่งเสริมกำลังใจมากกว่าการควบคุม รวมทั้งชื่นชมผลงานครูและจัดสรรภาระงานให้เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารควรวางแผนงบประมาณโดยยึดความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ความต้องการด้านวิชาการและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามการใช้งบประมาณ พร้อมให้คำปรึกษาเมื่อพบปัญหา การบริหารงบประมาณควรดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และชี้แจงแผนการใช้จ่ายให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งแสดงการยอมรับและชื่นชมการใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงานของครูตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และบริบทของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงและนำไปสู่การพัฒนาครูอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

4) แนวทางการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารควรปรับระบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ภาระงาน ทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และกระจายงานอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการจัดระบบงานธุรการและเอกสารให้ชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานของครู รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ส่วนด้านการบริหารงบประมาณหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยของ พระคำพูน ขนฺติปญฺโญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับมีความคิดเห็นการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเมตตา รองลงมา คือ ด้านมุทิตา ด้านกรุณา งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าครูมีแรงจูงใจและความร่วมมือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยของ พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นการบริหารที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ความเป็นธรรม และความโปร่งใสไม่ว่าจะอยู่ในกรอบของหลักธรรมาภิบาลหรือพรหมวิหาร 4 ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยของ วัณณุวรรธน์ ศรีไสว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพละ 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาตามหลักพละ 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพละ 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลือ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักพละ 4 และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพละ 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ทั้งนี้ แม้กรอบแนวคิดจะเป็นหลักพละ 4 แต่ผลการวิจัยสะท้อนในทิศทางเดียวกันว่า งานบริหารทั่วไปเป็นมิติที่ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทเชิงคุณธรรมและภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนที่สุด การบริหารสถานศึกษาโดยนำหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก และสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวกอย่างชัดเจน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในกรอบของหลักพรหมวิหาร 4 หลักธรรมาภิบาล และหลักพละ 4 โดยเฉพาะในมิติของการบริหารงานทั่วไปและการบริหารวิชาการ ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหาร ในการดูแล เอื้ออาทร สนับสนุน และวางตนอย่างเป็นธรรม การบริหารสถานศึกษานั้นสะท้อนผลต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสามารถเข้าถึงครูและบุคลากรได้อย่างใกล้ชิด ทำให้การนำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงาน การดูแลสภาพแวดล้อม และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทของความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และความเป็นธรรมได้อย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่วนการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าครูในบริบทสถานศึกษาขนาดเล็กมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ แม้จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และภาระงานที่หลากหลาย ผลดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นจากตัวครูเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลสะท้อนจากการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการสนับสนุน การสร้างบรรยากาศ

การทำงาน และการส่งเสริมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโดยตรงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา ภูดีสม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น ส่งผลให้ครูสามารถดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา ปากหวาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กร การมุ่งเน้นผู้เรียน กระบวนการดำเนินการการมุ่งเน้นบุคลากร การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้และสุดท้ายผลลัพธ์การดำเนินการ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีองค์ประกอบหลายด้านรวมถึงด้านการบริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก ครูสามารถดูแล เอาใจใส่ และติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลมีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด ประกอบกับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมักต้องปฏิบัติหน้าที่หลากหลาย จึงเกิดการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น และมีความเข้าใจผู้เรียนในมิติต่างๆ มากขึ้น

ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 การบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 การบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งส่งผลทางบวก โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ = -0.07 (Constant) + .34 (X1) + 0.28 (X2) + 0.25 (X3) + .14 (X4) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน = 0.37 (X1) +0.34 (X2) + 0.45 (X3) + 0.14 (X4) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านความไว้วางใจ ความเป็นธรรม การสนับสนุนและการเห็นคุณค่าในศักยภาพของครู ส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาขนาดเล็กที่ครูต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน การบริหารที่ยึดหลักเมตตาและกรุณาจะช่วยลดความตึงเครียด

ในการทำงาน ขณะที่หลักมุทิตาและอุเบกขาจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเป็นธรรมในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมภาร สารทโร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการปฏิบัติงานของครูมีค่าอยู่ในระดับสูง และตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีณา คำคุ้ม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 พบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความแตกต่างกันตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารมีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานของครูในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นรูปแบบการบริหารที่ผสานทั้งมิติด้าน “ระบบงาน” และ “มิติด้านจิตใจของบุคลากร” เข้าด้วยกันอย่างสมดุล กล่าวคือ ในด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป ผู้บริหารมิได้มุ่งเพียงผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ยังให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความต้องการ และศักยภาพของครูเป็นรายบุคคล ผ่านการใช้หลักเมตตาและกรุณาในการดูแลช่วยเหลือ หลักมุทิตาในการเสริมแรงทางบวก และหลักอุเบกขาในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม จึงส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความครอบคลุมภารกิจหลัก ของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญสูงสุด เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การนำหลักเมตตาและกรุณามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 แนวทางที่พัฒนาขึ้นเน้นการวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ควบคู่กับการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่ายและชุมชน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่าและตอบสนองต่อความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักอุเบกขาและความเป็นธรรมจึงช่วยสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ และลดความขัดแย้งในการดำเนินงานภายในองค์กร สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังครูอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและความร่วมมือในการทำงาน การนำหลักเมตตา กรุณา และมุทิตา มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับการปฏิบัติงาน

ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และในด้านการบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 แนวทางที่พัฒนาขึ้นให้ความสำคัญกับการปรับสภาพแวดล้อมและระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท มีความทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และลดความขัดแย้งในการทำงาน การบริหารทั่วไปที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 จึงมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมภาร สารทโร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า การนำหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารจัดการ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีณา คำคุ้ม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานใน ด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นแนวทางที่บูรณาการทั้งมิติของ “หลักการบริหารสมัยใหม่” และ “หลักคุณธรรมทางจิตใจ” เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ โครงสร้างไม่ซับซ้อน บุคลากรมีจำนวนจำกัด และต้องอาศัยความร่วมมือเป็นสำคัญ การนำหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นฐานในการกำหนดแนวทางการบริหาร จึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างยืดหยุ่น เข้าใจบริบท และตอบสนองต่อความต้องการของครูและผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

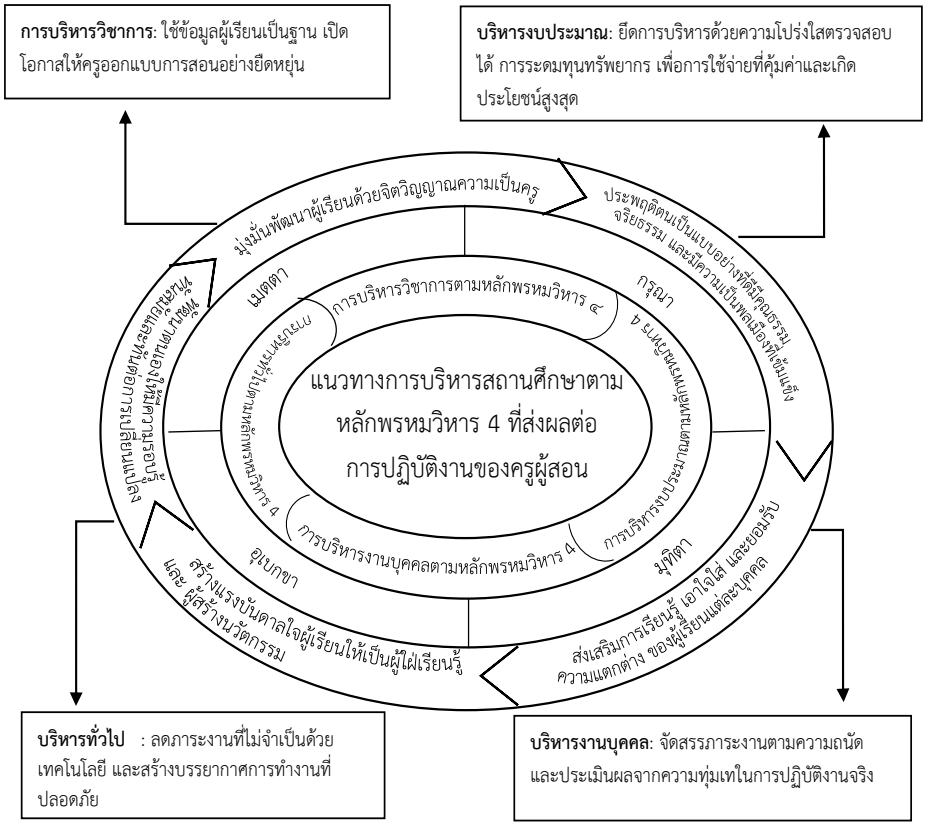
องค์ความรู้ที่ได้

1. จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งผู้วิจัยบูรณาการขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 มุ่งวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีความโปร่งใสในการวัดผลและประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนครูด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา 2) การบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 มุ่งวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบโปร่งใสและตรวจสอบได้ การระดมทุนทรัพยากร เพื่อการใช้จ่ายที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 การวางแผนอัตรากำลังครู แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวินัยและความร่วมมือ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 มุ่งวางแผนและปรับสภาพแวดล้อม ระบบการบริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบท ทันสมัย จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และลดความขัดแย้งเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 2) การบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 4) การบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม 5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาหลายขนาด พบว่า แนวทางสำคัญประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 2) การบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่เน้นการวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) การบริหาร งานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่มุ่งวางแผนอัตรากำลังครู ประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 4) การบริหารทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่เน้นการปรับระบบการบริหารและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นกรอบหลักในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างเป็นระบบ

2) ควรกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักเมตตา ความเป็นธรรม และการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของครู

3) ควรกำหนดนโยบายด้านงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดแรงกดดันในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรนำหลักเมตตาและกรุณาไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลจริงในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน

2) ผู้บริหารควรใช้หลักมุทิตาในการยกย่องและให้การยอมรับผลงานครู เพื่อเสริมแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

3) ผู้บริหารควรใช้หลักอุเบกขาในการตัดสินใจด้านงบประมาณและการประเมินผล โดยยึดความเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ต่อผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและองค์กร เพื่อขยายผลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและวัฒนธรรมองค์กร ชื่อเรื่องวิจัยที่เสนอ: การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2) ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในเชิงปฏิบัติพร้อมศึกษาผลก่อนและหลังการใช้ ชื่อเรื่องวิจัยที่เสนอ: การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3) ควรศึกษาตัวแปรส่งผ่านด้านจิตวิทยาองค์การ เพื่ออธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับการปฏิบัติงานของครู ชื่อเรื่องวิจัยที่เสนอ: อิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ชนิดา ปากหวาน. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฏฐณิชา ภูดีสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระคำพูน ขนติปญฺโญ (สิทธิชัย). (2558). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง). (2558). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระมหาสมภาร สารทโร (วรรณพราหมณ์). (2559). การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัณณุวรรธน์ ศรีไสว. (2564). แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพละ 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วีณา คำคุ้ม. (2561). พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. กระบี่: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

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

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

Transformational Leadership of Administrators Affecting the Performance of Teachers in the Southern Special Education Center

[1]อภิญญา ปานชาลี, [2]สันติ อุนจะนำ
[1]Apinya Panchalee, [2]Santi Aunjanam
[1,2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
[1,2]Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus
[1]Corresponding author, e-mail: apinya.pan@student.mbu.ac.th

Received: March 17, 2026; **Revised:** April 02, 2026; **Accepted:** April 06, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ 4) ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 30.9 (R^2 = .309) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 2.766 + 0.372(X_4) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}$= 0.537(X_4)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู; ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research article aims to Study: 1) The level of transformational leadership of school administrators, 2) The level of work effectiveness among teachers in Special Education

Centers in Southern Thailand, 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the work effectiveness of teachers, and 4) The transformational leadership factors of school administrators that predicted the work effectiveness of teachers in Special Education Centers in Southern Thailand. The methodology employed a quantitative research design. The sample, obtained via simple random sampling, comprised 191 teachers from Special Education Centers in Southern Thailand. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .982. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall level of transformational leadership of school administrators was high; 2) the overall level of work effectiveness of teachers was at the highest level, 3) there was a statistically significant positive relationship between transformational leadership and teacher work effectiveness at the .001 level, and 4) Transformational leadership factors of school administrators significantly influenced the work effectiveness of teachers in Special Education Centers in Southern Thailand, specifically in the dimension of Individualized Consideration. This dimension positively predicted teacher work effectiveness, with a predictive power of 30.9 percent (R^2 = .309). At the .001 statistical significance level. The predictive equations are as follows: $\hat{Y}$ = 2.766 + 0.372(X_4) Standardized Score Equation: $\hat{Z}$= 0.537(X_4)

Keywords: Transformational Leadership; Teacher Work Effectiveness; Special Education Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลผ่านการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล ตามความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่มุ่งเน้นการสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและปรับตัว เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการศึกษาของไทยให้ก้าวหน้าและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นปัจจัยยุทธศาสตร์ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติของผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือน "เข็มทิศ" สำคัญในการนำพาบุคลากรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (กชนิภา ภานุรักษ์, 2564) ผู้นำที่มีศักยภาพต้องมีทัศนคติเชิงบวก พร้อมปรับตัวและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งเน้นการปรับโฉมองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ (รัตน์สุดา พรมสุปัด, 2565; อานนท์ แสนภูวา, 2565) ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1999) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างเพื่อสร้างความศรัทธา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์

โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งกระบวนการนี้จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ คิดค้นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ และพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ท้ายที่สุด ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย คือ ตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564) เมื่อผู้นำสามารถครองใจและกระตุ้นปัญญาของครูได้ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เริ่มต้นบทบาทชัดเจนตามพระราชกฤษฎีกาปี พ.ศ. 2523 และได้รับการสำแดงสิทธิทางกฎหมายผ่าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 10) ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทุกประเภทและผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึงเสมอภาค โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อบริการเพื่อช่วยเหลือทางการศึกษาทั้งในรูปแบบประจำและไป-กลับ (ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง, 2565) ภารกิจหลักของศูนย์ฯ ครอบคลุมการให้บริการช่วยเหลือและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตั้งแต่แรกพบความพิการ (Early Intervention) มุ่งเน้นการทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การศึกษาระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรวม การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2553) แม้ศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วทุกภูมิภาคจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน แต่ในพื้นที่ ภาคใต้ กลับมีบริบทที่ท้าทายจากความหลากหลายทางภูมิศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคใต้จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ เพื่อให้ได้แนวทางเชิงวิชาการสำหรับพัฒนาการบริหารจัดการ และยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาพิเศษอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ รวมทั้งหมด จำนวน 191 คน จากประชากรทั้งหมด 376 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายชื่อศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอ่าวไทย ฝั่งอันดามัน และชายแดน ได้จำนวน 7 จังหวัด ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดชุมพร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพัทลุง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกระบี่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพังงา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดภูเก็ต

2. เทียบบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากรของแต่ละจังหวัดกับประชากรทั้งหมดเพื่อหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในศูนย์การศึกษาพิเศษแต่ละจังหวัด

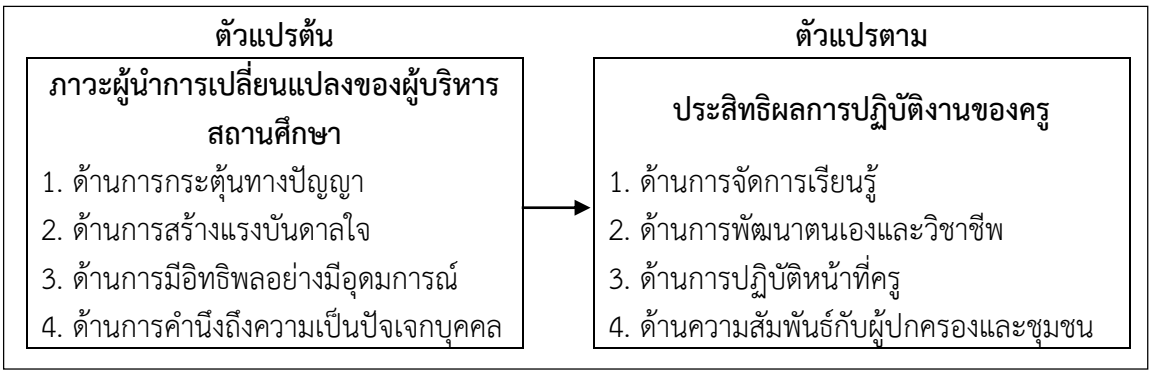
3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4. เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 66 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.982

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มี 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 191		
		$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	.57	มาก
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.66	มาก
3.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	.66	มาก
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	.63	มาก
รวม		**4.24**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.57) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.66)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้		n = 191		
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
1.	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.51	0.45	มากที่สุด
2.	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.55	0.47	มากที่สุด
3.	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.55	0.47	มากที่สุด
4.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.49	0.49	มากที่สุด
รวม		**4.53**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\overline{X}$ =4.55, S.D.=0.47) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.51, S.D.=0.45) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ =4.49, S.D.=0.49)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติในด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเน้นการปรับปรุงเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและการสื่อสารที่ชัดเจน ตามด้วยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แม้ผู้บริหารจะมีทักษะการสื่อสารและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการสนับสนุนการตัดสินใจของครูโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในภาพรวม ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงาน และการยืดหยุ่นระเบียบเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งครูให้ความสำคัญกับการมีแผนพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ที่เน้นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูโดดเด่นในการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพรายบุคคล และสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ที่ครูแสดงถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกับชุมชนท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างดีเยี่ยมอย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การยกระดับทักษะการนำความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาระบบข้อมูล

สารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการเปิดพื้นที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ (Y)**				**ผลรวม** $Y_{รวม}$
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	
X_1	.493***	.553***	.472***	.397***	.479***
X_2	.483***	.551***	.446***	.366***	.455***
X_3	.491***	.590***	.487***	.410***	.489***
X_4	.535***	.614***	.531***	.457***	.537***
ผลรวม $X_{รวม}$	.524***	.604***	.507***	.426***	.513***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวก (R = .513) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	**คะแนนดิบ**		**คะแนนมาตรฐาน**	**t**	**Sig**
	B	**Std. Error**	**β**		
ค่าคงที่ (Constant)	2.766	.208		13.307***	.000
X_1	.228	.103	.295	2.204*	.029
X_2	-.236	.128	-.354	-1.841	.067
X_3	-.007	.132	-.010	-.052	.959
X_4	.431	.119	.621	3.627***	.000
R=.556., R^2=.309, Adjusted R^2=.294, $S.E._{Est}$=.368, F=20.786, Sig.= .000***					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน และตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ เข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) และด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 30.90 (R^2 =.309) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 2.766 + 0.228(X_1) - 0.236(X_2) - 0.007(X_3) + 0.431(X_4) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = 0.295(X_1) - 0.354(X_2) - 0.010(X_3) +0.621(X_4)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะอันโดดเด่นของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการใช้กลยุทธ์การบริหารที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูเกิดกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษได้อย่างเป็นระบบในขณะเดียวกันผู้บริหารยังแสดงออกถึงความจริงใจและการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจและความศรัทธา ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมายด้วยความพึงพอใจและตระหนักถึงความสำคัญขององค์กร ผลการวิจัยนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ กชนิภา ภานุรักษ์ (2564), พนิดา อินทรเหมือน (2564), อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564), อานนท์ แสนภูวา (2565) และอาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ซึ่งล้วนพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่างๆ ทั้งในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงยิ่งนี้เนื่องมาจากครูมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ครูยังให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนร่วมกัน แม้ในบริบทภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ครูยังสามารถปรับตัวและบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพา สีหาคุณ (2565) ที่ระบุว่าประสิทธิผลของครูเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนควบคู่กับการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน อีกทั้งยังไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อุนนดา โชติไสว (2565) ที่พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดรับกับงานวิจัยของ Balyer (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_2) (r = .614) ในขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรรายบุคคล จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและก้าวทันสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิดา แสงอรุณ (2566), สกุณา ใบภักดี (2565) และกนกวรรณ ปาระคะ (2566) ซึ่งล้วนยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำและปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของบุคลากร คือ หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกระดับ

4. จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ (Y) คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นภารกิจที่หนักและกดดันมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างชัดเจนแต่แตกต่างกันที่บริบทในการทำงานผู้บริหารต้องเข้าใจความรู้สึก และให้ความเป็นกันเองกับครูรวมถึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจถึงทักษะ ความสนใจ และความต้องการที่หลากหลายของครูแต่ละคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน โดยการมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมกับศักยภาพ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญในบทบาทของตน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลักดันให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด และทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิภา ภานุรักษ์ (2564) และเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ที่พบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้เข้าถึงผู้บริหารเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำผลการวิจัยมาใช้กำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในด้านของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษในภูมิภาคอื่นๆ นอกจากภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง *หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กชนิภา ภานุรักษ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

พนิดา อินทรเหมือน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตน์สุดา พรมสุปัด. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สกุณา ใบภักดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). *ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://specialset.bopp.go.th/set_index person-center.php. [5 พฤศจิกายน 2567].

อธิดา แสงอรุณ (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุนนดา โชติไสว (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาบริหารหารศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3): 581-591.

Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic*, 3: 19-36.

Bernard M. Bass. (1997). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

Guidelines for Managing Management based on the Four Noble Truths at Noppitamwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat

[1]รักษ์พล จันทพราหมณ์, [2]บุญเลิศ วีระพรกานต์, [3]พระครูเขมธรรมโฆษิต

[1]Rukphon Chuntapram, [2]Boonlert Weeraponkan, [3]Phrakhrukemthammalosit

[1-3]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราราช

[1-3]Department of Buddhist Educational Administration,

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Nakhon Si Thammarat Campus

[1]Corresponding author, e-mail: dewheroman2011@hotmail.com

Received: March 21, 2026; **Revised:** April 06, 2026; **Accepted:** April 10, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน และขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การประชุมสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านการประสานงานระหว่างฝ่ายงาน และข้อจำกัดด้านนโยบายและทรัพยากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อีกทั้งสถานศึกษามีการบูรณาการการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการส่งเสริมประชาธิปไตยอย่างครอบคลุม พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย และด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย และวางแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วยการศึกษาสภาพ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตาม กำกับ และประเมินผล 3) ผลการนำเสนอและ

ประเมินแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักเรียน; หลักอริยสัจ 4; โรงเรียนนบพิตำวิทยา

Abstract

This research article aims to Study (1) examine the current conditions of student affairs administration; (2) explore guidelines for student affairs administration based on the Four Noble Truths; and (3) propose and evaluate such guidelines. A qualitative research methodology was employed, consisting of three phases. In the first phase, the study of current conditions was conducted through in-depth interviews with 15 key informants. In the second phase, guidelines were explored using in-depth interviews with 5 key informants (monks and laypersons). In the third phase, the proposed guidelines were presented and evaluated through a focus group discussion with 7 experts. Data were analyzed using inductive analysis. In the first phase, the study of current conditions was conducted through in-depth interviews with 15 key informants. In the second phase, guidelines were explored using in-depth interviews with 5 key informants (monks and laypersons). In the third phase, the proposed guidelines were presented and evaluated through a focus group discussion with 7 experts. Data were analyzed using inductive analysis.

The research results were found as follows:- (1) The current state of student affairs administration in educational institutions is systematically managed, emphasizing participation from all sectors and aligning with the learners' context. Operations follow established plans with continuous monitoring and evaluation. However, limitations were identified in interdepartmental coordination, as well as in policies and resources, which affect operational efficiency. Additionally, institutions integrate the promotion of discipline, morality, ethics, student support systems, and democratic values comprehensively, and continuously improve practices based on evaluation results. (2) The guidelines for student affairs administration based on the Four Noble Truths consist of six aspects: planning, administration, promotion of discipline and morality, student support systems, democratic promotion, and performance evaluation. These aspects are integrated with the Four Noble Truths suffering (dukkha), cause (samudaya), cessation (nirodha), and path (magga) to serve as a framework for problem analysis, goal setting, and systematic development. The process includes situational analysis, goal setting, planning, action plan development, implementation, and monitoring and evaluation. (3) The results of the presentation and evaluation indicated that the experts unanimously agreed that the proposed guidelines are appropriate, feasible, and beneficial. They can be effectively applied to student affairs administration and contribute to the holistic development of learners in terms of behavior, morality, ethics, and sustainable social coexistence.

Keywords: Student Affairs Administration; Four Noble Truths; Nopphitam Wittaya School

บทนำ

งานกิจการนักเรียนเป็นงานเกี่ยวกับนักเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานทั้งในและนอกโรงเรียน เริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้าเรียน ระหว่างอยู่ในโรงเรียน กระทั่งออกจากโรงเรียน การบริหารกิจการนักเรียนที่กระทำนอกห้องเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เจริญเติบโตสมบูรณ์ ดีพร้อมทั้งจิตใจ อารมณ์ และสังคม ช่วยให้เยาวชนเป็นคนที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดีในสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ หลักการบริหารกิจการนักเรียนมีดังนี้ งานด้านกิจการนักเรียนจะต้องจัดสำหรับนักเรียนทุกคน พยายามให้นักเรียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน งานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้ามาในโรงเรียน ขณะอยู่โรงเรียน กระทั่งนักเรียนจบจากโรงเรียนไป และขณะที่นักเรียนอยู่ในโรงเรียนจะต้องถือว่าความปลอดภัยในชีวิต ความเจริญงอกงาม ต้องเกิดขึ้นในทุกเวลาทั้งขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ งานด้านกิจการนักเรียนต้องยอมรับในความคิดที่ว่า นักเรียนทุกคนมีคุณค่า มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องช่วยปกป้องรักษาสิ่งเหล่านี้ไว้เพื่อเขา งานกิจการนักเรียนต้องอาศัยความร่วมมือ และการประสานงานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษา มิใช่เป็นหน่วยงานที่แยกเป็นอิสระโครงการต่างๆ ที่จัดต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบ นโยบายของโรงเรียน และของประเทศชาติ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างละเอียดทุกขั้นตอน สรุปได้ว่าการบริหารกิจการนักเรียนต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษา ดำเนินโครงการสอดคล้องกับกฎระเบียบ นโยบายของโรงเรียนและของประเทศชาติ จัดขึ้นสำหรับนักเรียนทุกคน ให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม กระบวนการดำเนินงานของงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ต้องเกิดขึ้นตลอดเวลาทุกขั้นตอน อย่างสม่ำเสมอ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2532: 165) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการบริหาร คือ หลักอริยสัจ 4 ขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า อริยสัจ 4 ประกอบด้วย 1. ทุกข์อริยสัจ 2. สมุทัยอริยสัจ 3. นิโรธอริยสัจ 4. มรรคอริยสัจ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2529: 597–598) หลักธรรมอริยสัจ 4 แปลว่า ความจริงอย่างประเสริฐ อริยสัจ 4 มีดังนี้ 1. ทุกข์ แปลว่า ความทุกข์ หรือสภาพที่ทนได้ยาก ได้แก่ ปัญหาต่างๆ ของมนุษย์ 2. ทุกขสมุทัย เรียกสั้นๆ ว่า สมุทัย แปลว่า เหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือสาเหตุให้ทุกข์เกิดขึ้น 3. ทุกขนิโรธ เรียกสั้นๆ ว่า นิโรธ แปลว่า ความดับทุกข์ 4. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา เรียกสั้นๆ ว่า มรรค แปลว่า ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับทุกข์ หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2555: 849-850) อริยสัจ 4 จึงประกอบไปด้วย ทุกข์ คือ สิ่งทั้งปวงที่เป็นทุกข์ สมุทัย คือ สาเหตุของการเกิดทุกข์ นิโรธ คือ การดับทุกข์ และมรรค คือ หนทางที่จะนำไปสู่การดับทุกข์ การนำอริยสัจ 4 มาใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียนช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาเป็นระบบ โดยระบุทุกข์และสมุทัยของระบบได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามหลัก นิโรธและมรรค ทำให้เกิดการพัฒนางานการบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน พบว่า ขาดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ผลจากการดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งกระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนงานกิจการนักเรียน การบริหารงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตย การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมีความเป็นระบบที่ไม่ชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานน้อยลง และบางครั้งไม่ทันต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ต้องเร่งด่วน และการรายงานข้อมูลต่อต้นสังกัด ผู้วิจัยเห็นว่าการนำหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับหลักอริยสัจจ 4 มาบูรณาการในแนวทางการดำเนินงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานได้ เพราะหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เราทราบถึงเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา จึงมีความสนใจใน

การดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนนบพิตำวิทยา
2. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 15 คน คือ ครู

2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีรางวัล Best Practice 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารกิจการนักเรียนที่มี Best Practice 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สพม. นครศรีธรรมราช 1 คน และพระภิกษุที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา 1 รูป

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนนบพิตำวิทยา 1 คน พระภิกษุที่มีคุณวุฒิทางการศึกษา 1 รูปผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายงานกิจการนักเรียน 1 คน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานกิจการนักเรียน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาสภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนนบพิตำวิทยา

3.2 เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาแนวทาง คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4

3.3 เครื่องมือในขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง คือ แบบประเมินและการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4. 1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน

4.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน

4.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

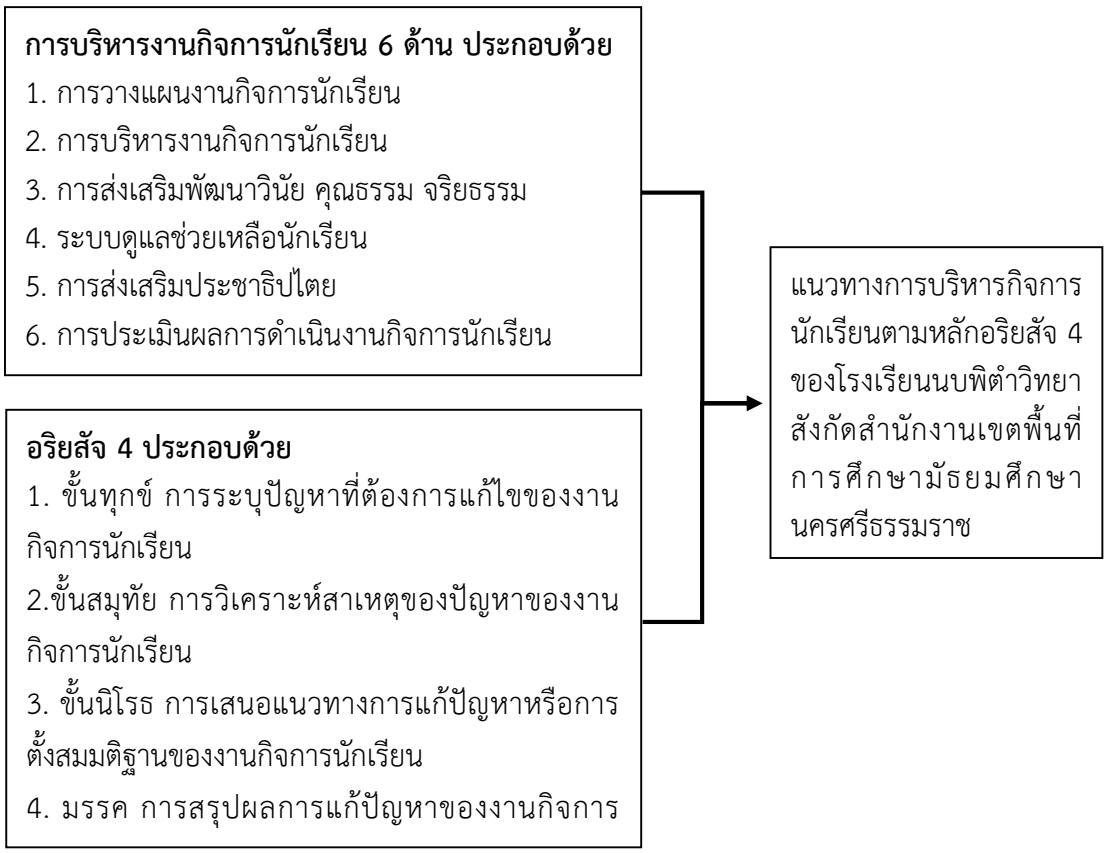
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การศึกษาแนวทาง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและจัดทำเป็นแนวทาง

5.3 การนำเสนอและประเมินแนวทาง วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาเรียบเรียงเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า 1) การวางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการประชุมวิเคราะห์ปัญหาและเขียนเป็นแผนงานอย่างเป็นระบบใช้แนวทางตามปฏิทินการศึกษาและนโยบายของเขต แต่ปรับให้เหมาะสมกับบริบทนักเรียน โดยใช้ กิจกรรมต่างๆ อย่างหลากหลาย 2) สภาพการการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า การดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นไปตามแผน มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบูรณาการงานหลากหลายด้าน แต่ยังมีปัญหาการประสานงาน 3) สภาพการส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม พบว่า โรงเรียนบูรณาการคุณธรรมและวินัยทั้งในการเรียนการสอน กิจกรรมหน้าเสาธง และโครงการต่างๆ เช่น ค่ายคุณธรรมและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ครูที่ปรึกษาและกิจกรรมแนะแนวมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม ควบคู่กับการกำหนดกฎระเบียบและการส่งเสริมเชิงบวก ผ่านกิจกรรมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมอบหมายครูที่ปรึกษาดูแลใกล้ชิด เก็บข้อมูลและคัดกรองรายบุคคลมีการจัดกิจกรรมแนะแนวทักษะชีวิต และโฮมรูมเพื่อป้องกันและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งติดตามและส่งต่อเมื่อพบปัญหาเกินศักยภาพโรงเรียน 5) สภาพการดำเนินงานการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยโดยจัดกิจกรรมเลือกตั้งนักเรียนและเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนักเรียนได้ฝึกการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเคารพสิทธิผู้อื่น กิจกรรมกลุ่ม โครงงาน และจิตอาสาช่วยสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมและการตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย 6) สภาพการดำเนินงานการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนทุกภาคเรียนครูที่ปรึกษาและฝ่ายปกครองร่วมประเมินพฤติกรรม วินัย และการเข้าร่วมกิจกรรม

2. การศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า 1) แนวทางการวางแผนงานกิจการนักเรียน แนวทางการวางแผนงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม คุณธรรม วินัย และศักยภาพทางสังคม โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีขั้นตอน และสามารถดำเนินการได้จริง การนำแผนไปปฏิบัติต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการวางแผนงานกิจการนักเรียน จะช่วยให้การดำเนินงานมีกรอบคิดที่ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ “ทุกข์” คือ ปัญหาที่แท้จริงของนักเรียน จากนั้นวิเคราะห์หาสาเหตุในขั้น “สมุทัย” เพื่อเข้าใจต้นตอของปัญหาอย่างรอบด้าน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เปรียบเสมือน “นิโรธ” คือ สภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น และการกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติงาน คือ “มรรค” ซึ่งเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและยั่งยืน กระบวนการทั้งหมดนี้เมื่อมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนางานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง 2) แนวทางการบริหารกิจการนักเรียน แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยกระบวนการบริหารเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม สังคม และครอบครัว เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กำหนดกิจกรรม โครงการ ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ การนำแผนไปปฏิบัติต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืนเมื่อบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับการบริหารกิจการนักเรียน จะทำให้กระบวนการดำเนินงานมีกรอบคิดที่ชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจสภาพปัญหาของนักเรียนในฐานะ “ทุกข์” คือ การยอมรับและมองเห็นปัญหาอย่างตรงไปตรงมา จากนั้นวิเคราะห์หาเหตุปัจจัยของปัญหาในขั้น “สมุทัย” เพื่อให้ทราบต้นตอที่แท้จริง

ไม่แก้ไขเพียงปลายเหตุ การกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะ เปรียบเสมือน “นิโรธ” ซึ่งเป็นสภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น และการกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมพัฒนานักเรียนที่เหมาะสม คือ “มรรค” อันเป็นวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 3) การส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของนักเรียนเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการวางรากฐานชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านความประพฤติ ค่านิยม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานควรเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายและหลักสูตรของสถานศึกษา จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน เมื่อบูรณาการหลัก อริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการดังกล่าว จะทำให้การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมมีกรอบคิดที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการตระหนักและยอมรับปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนในฐานะ “ทุกข์” ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นของการพัฒนา จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาในขั้น “สมุทัย” เพื่อเข้าใจรากเหง้าและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เมื่อทราบสาเหตุแล้วจึงกำหนดสภาพที่พึงประสงค์หรือ “นิโรธ” เช่น การเป็นผู้มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะ และกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในขั้น “มรรค” ผ่านการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศโรงเรียนคุณธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั่วถึง และเท่าเทียม โดยมุ่งดูแลทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม อารมณ์ สังคม และครอบครัว กระบวนการดำเนินงานเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสะท้อนความต้องการที่แท้จริง จากนั้นกำหนดเป้าหมาย วางแผน และจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำแผนไปสู่การปฏิบัติจริงโดยครูที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้องดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งมีการติดตาม กำกับ และประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะทำให้การดำเนินงานมีกรอบคิดที่เป็นเหตุเป็นผล โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ปัญหาและสภาพที่แท้จริงของนักเรียนในฐานะ “ทุกข์” ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นของการช่วยเหลือ จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างรอบด้านในขั้น “สมุทัย” เพื่อเข้าใจบริบทชีวิต ปัจจัยครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เมื่อทราบสาเหตุแล้วจึงกำหนดสภาพที่พึงประสงค์หรือ “นิโรธ” โดยมุ่งให้นักเรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ และกำหนดแนวทางหรือวิธีดำเนินงานในขั้น “มรรค” เช่น การคัดกรอง การให้คำปรึกษา การเยี่ยมบ้าน การส่งต่อ หรือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ การดำเนินงานเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เพื่อประเมินระดับความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของนักเรียน จากนั้นกำหนดเป้าหมายและวางแผนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การดำเนินงานสภานักเรียน การเลือกตั้ง และการทำงานกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สุดท้ายมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยให้

เกิดผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อบูรณาการหลัก อริยสัจ 4 เข้ากับการส่งเสริมประชาธิปไตย จะทำให้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนมีกรอบคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ปัญหาและพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีประชาธิปไตยในฐานะ “ทุกข์” จากนั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในขั้น “สมุทัย” เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดการมีส่วนร่วม การไม่เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นหรือการตัดสินใจโดยขาดเหตุผล เมื่อทราบสาเหตุแล้วจึงกำหนดสภาพที่พึงประสงค์หรือ “นิโรธ” ได้แก่ การเป็นผู้เรียนที่เข้าใจสิทธิหน้าที่ มีจิตสาธารณะ เคารพกติกา และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติและกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมในขั้น “มรรค” ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นภาพผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งในด้านคุณภาพของกิจกรรม การมีส่วนร่วมของนักเรียน และผลต่อพัฒนาการของผู้เรียน จากนั้นกำหนดเป้าหมายและวางแนวทางการประเมินที่ชัดเจน โดยกำหนดตัวชี้วัด เครื่องมือ และวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม นำแผนการประเมินไปสู่การปฏิบัติผ่านการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนางานกิจการนักเรียนให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น เมื่อบูรณาการหลัก อริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการประเมินผล จะช่วยให้การประเมินมีกรอบคิดที่เป็นเหตุเป็นผล โดยเริ่มจากการยอมรับข้อเท็จจริงของผลการดำเนินงาน ทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในฐานะ “ทุกข์” ซึ่งสะท้อนสภาพที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นวิเคราะห์หาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ดังกล่าวในขั้น “สมุทัย” เพื่อเข้าใจต้นตอของความสำเร็จหรือปัญหาอย่างรอบด้าน แล้วกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาในขั้น “นิโรธ” อันเป็นสภาพการดำเนินงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งกำหนดแนวทางหรือมาตรการปรับปรุงในขั้น “มรรค” เพื่อยกระดับการดำเนินงานในรอบต่อไป

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน และ 5) การติดตามและประเมินผลแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ประกอบด้วย การบริหาร งานกิจการนักเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย 6) การประเมินผล การดำเนินงานกิจการนักเรียน และได้บูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับการบริหารงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 1) ขั้นทุกข์ การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขของงานกิจการนักเรียน 2) ขั้นสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของงานกิจการนักเรียน 3) ขั้นนิโรธ การเสนอแนวทางการแก้ปัญหา หรือการตั้งสมมติฐานของงานกิจการนักเรียน 4) ขั้นมรรค การสรุปผลการแก้ปัญหาของงานกิจการนักเรียน จากการนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนนบพิตำวิทยา จากผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการวางแผนงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการประชุมวิเคราะห์ปัญหาและเขียนเป็นแผนงานอย่างเป็นระบบใช้แนวทางตามปฏิทินการศึกษาและนโยบายของเขต แต่ปรับให้เหมาะสมกับบริบทนักเรียน โดยใช้ กิจกรรมต่างๆ อย่างหลากหลาย 2) สภาพการบริหารกิจการนักเรียน การดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นไปตามแผน มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบูรณาการงานหลากหลายด้าน แต่ยังมีปัญหาการประสานงาน 3) สภาพการส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม พบว่า โรงเรียนบูรณาการคุณธรรมและวินัยทั้งในการเรียนการสอน กิจกรรมหน้าเสาธง และโครงการต่างๆ เช่น ค่ายคุณธรรมและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ครูที่ปรึกษาและกิจกรรมแนะแนวมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม ควบคู่กับการกำหนดกฎระเบียบและการส่งเสริมเชิงบวกการดำเนินงานครอบคลุมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนผ่านกิจกรรมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) สภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมอบหมายครูที่ปรึกษาดูแลใกล้ชิด เก็บข้อมูลและคัดกรองรายบุคคลมีการจัดกิจกรรมแนะแนว ทักษะชีวิต และโฮมรูมเพื่อป้องกันและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งติดตามและส่งต่อเมื่อพบปัญหาเกินศักยภาพโรงเรียน 5) สภาพการส่งเสริมประชาธิปไตย พบว่า โรงเรียนส่งเสริมประชาธิปไตยโดยจัดกิจกรรมเลือกตั้งนักเรียนและเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนักเรียนได้ฝึกการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเคารพสิทธิผู้อื่น กิจกรรมกลุ่ม โครงงาน และจิตอาสาช่วยสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมและการตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย 6) สภาพการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน พบว่า โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนทุกภาคเรียน ครูที่ปรึกษาและฝ่ายปกครองร่วมประเมินพฤติกรรม วินัย และการเข้าร่วมกิจกรรมใช้เกณฑ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ครอบคลุมด้านวินัย คุณธรรม และความสามารถด้านต่างๆ ผลการประเมินถูกรวบรวมวิเคราะห์ และประชุมครูเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการดูแลและกิจกรรมของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานกิจการนักเรียนแต่ระบบการประสานงานขาดความคล่องตัวเนื่องจากครูมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดาเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน และด้านการประเมินผลการดาเนินงานกิจการนักเรียน 2. แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี มีแนวทางดังนี้ 1) ควรมีการรวบรวมข้อมูล และจัดทาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนให้ครบถ้วนตามขั้นตอน 2) ควรมีการดำเนินการในส่วนของการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานกิจการนักเรียนให้ชัดเจน 3) ควรมีการวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง 4) ควรมีการคัดกรองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียน 5) ควรมีการชี้แจงเผยแพร่หลักการประชาธิปไตยในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมชัดเจน 6) ควรมีการประเมินผลงานกิจการนักเรียน

โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท อาทิตย์ตั้ง และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์” พบว่า 1) สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมา คือ การส่งเสริมประชาธิปไตยใน โรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีการคัดกรองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียนโดยให้ครูประจำชั้นเป็น ผู้ดูแล ควบคุม กำกับติดตาม และ 3) ผลการประเมิน แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา

จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน มีการดำเนินการตามหลักอริยสัจ 4 มาใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย การบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน และได้บูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับการบริหารงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 1) ขั้นทุกข์ การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขของงานกิจการนักเรียน 2) ขั้นสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของงานกิจการนักเรียน 3) ขั้นนิโรธ การเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหรือการตั้งสมมติฐานของงานกิจการนักเรียน 4) ขั้นมรรค การสรุปผลการแก้ปัญหาของงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำหลักอริยสัจ 4 มาใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียน ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถระบุปัญหาของงานกิจการนักเรียนได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน ขณะที่ขั้นสมุทัยช่วยให้เกิดการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบด้าน ไม่มองปัญหาเพียงผิวเผิน ส่งผลให้การกำหนดแนวทางแก้ไขในขั้นนิโรธมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และขั้นมรรคช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การบูรณาการหลักอริยสัจ 4 ยังส่งผลให้การบริหารงานกิจการนักเรียนไม่เพียงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยอย่างสันติ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันและเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ โปร่งใส และยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สรญา อินทร์แก้ว (2567) ได้ศึกษา “การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนทางพูนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” พบว่า สภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนทางพูนวิทยาคาร ประชุมวางแผนกำหนดงานแต่ขาดกระบวนการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจนมีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่น้อย ครูขาดทักษะและความเข้าใจในการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา กระบวนการวางแผนงานส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่งผลให้กิจกรรมบางอย่างขาดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับนักเรียนน้อย 2) แนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนตามหลักพุทธธรรมมีการดำเนินงาน 4 งาน เช่น งานสำนักงานกิจการนักเรียนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น มีการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท 4 ตั้งแต่การประชุมสร้างข้อตกลงร่วมกัน (ฉันทะ)

ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) เอาใจใส่งานด้วยความรอบคอบ (จิตตะ) และทบทวนปรับปรุงแก้ไข (วิมังสา) 3) ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนทางพูนวิทยาคารโดยมีแนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียน เช่น งานสำนักงานกิจการนักเรียนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นต้น มีการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ การประชุมกำหนดแผนงานและสร้างข้อตกลงร่วมกัน (ฉันทะ) ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น(วิริยะ) เอาใจใส่งานด้วยความรอบคอบ (จิตตะ) และทบทวนปรับปรุงแก้ไข (วิมังสา) ทำให้การดำเนินงานการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนทางพูนวิทยาคารมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน และสอดคล้องกับพิเชษฐ อ่อนสุวรรณ (2560) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียนตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2” ผลการศึกษาสามารถนำเอามาเป็นแนวทางการทำวิจัยในแบบบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าไปในกระบวนการการวิจัยในชั้นเรียน คือ ทุกข์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน สมุทัย ก็คือการหาทางการแก้ปัญหาที่จะทำให้ปัญหานั้นหายไป นิโรธ คือ การดำเนินการทำวิจัยแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และมรรค คือ การสรุปผลการทำวิจัย เห็นได้ว่าหลักธรรมอริยสัจอริยสัจสี่และการทำวิจัย ในชั้นเรียนมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันจริง

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ในงานบริหารกิจการนักเรียนได้ดี ทั้งนี้เพราะว่าแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน ดังกล่าวมีองค์ประกอบครบถ้วน และมีกระบวนการที่ชัดเจน สอดคล้องกับพงศ์ศักดิ์ หนูเอียด (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพทางการบริหารงานกิจการนักเรียนมี 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2)การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริม พัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งการบริหารงานกิจการนักเรียน ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (2) แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ มีขอบข่ายการดำเนินงาน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ดำเนินการโดยมีการประชุมวางแผน ประสานงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การดำเนินงานตามแผน เก็บข้อมูลเป็นระบบ การประเมินติดตามผล การปรับปรุงพัฒนาเพื่อดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชิสา กันยาวิริยะ และสิริทร์ กันยาวิริยะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน” พบว่า หลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการให้ผู้เรียนตระหนักถึงปัญหาหรือ “ทุกข์” ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ตามด้วยการค้นหาสาเหตุ หรือ “สมุทัย” เพื่อวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา จากนั้นนำเสนอแนวทางการ แก้ไขที่เป็นไปได้ในลักษณะ “นิโรธ” และสุดท้าย คือ การนำแนวทางเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ หรือ “มรรค” ซึ่งกระบวนการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับพระใบฏีกาเดชเดชา เตชธมโม, พระครูโกศลอรรถกิจ และพระครูวิจิตรศีลาจาร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมหลักอริยสัจ 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนนางย่อน ตำบลคุระบุรี อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา” พบว่า หลักอริยสัจ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์

พระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการแห่งการดับทุกข์อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 1) ทุกข์ คือ การกำหนดรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น 2) สมุทัย คือ การค้นหาสาเหตุของปัญหา 3) นิโรธ คือ ความเข้าใจเป้าหมายของการดับทุกข์อย่างชัดเจน และ 4) มรรค คือ แนวทางการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องผ่านหลักอริยมรรค

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนนบพิตำวิทยา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ควรมีการพัฒนาครูผู้รับผิดชอบงานบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนโดยมีการสัมมนาร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนด้วยกัน

1.2 สหวิทยาเขต ควรมีการพัฒนาครูที่ดูแลงานบริหารงานกิจการนักเรียนเนื่องจากมีบริบทของเด็กในวิทยาเขตที่ใกล้เคียงกัน

1.3 โรงเรียนนบพิตำวิทยา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บูรณาการหลักอริยสัจ 4 อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย พัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักอริยสัจ 4 ไปใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท อาทิตย์ตั้ง และคณะ. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารกิจการนักเรียน.* กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต. (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4. (2562). ปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. พ.ศ. 2560. ปรับปรุง พ.ศ. 2562).

พงศักดิ์ หนูเอียด. (2567). การบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนทุ่งสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิเชษฐ อ่อนสุวรรณ. (2560). แนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียนตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูใบฎีกาเดชเดชา เตชธมโม พระครูโกศลอรรถกิจ และพระครูวิจิตรศีลาจาร. (2568). การส่งเสริมหลักอริยสัจ 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนนางย่อน ตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์,* 10(3): 289-300.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

สรญา อินทร์แก้ว. (2567). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนทางพูนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของโณงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนการราชบุรี. *สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Learning Environment Management of Schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

[1]สาวิตรี บุญปัญญา, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

[1]Savitree Boonpunya, [2]Pimolpun Phetsombat

[1,2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1,2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2]Corresponding author, e-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: March 22, 2026; **Revised:** May 04, 2026; **Accepted:** May 08, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .880 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสอน ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปได้ ดังนี้ (1) ด้านกายภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลัก 5 ส ในการจัดการและพัฒนาสภาพแวดล้อม (2) ด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (3) ด้านจิตวิทยา ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความแตกต่างและจัดกิจกรรมเสริมสร้างเชิงบวกเพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง (4) ด้านสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งเปิดพื้นที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ (5) ด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหาร; การเรียนรู้; สภาพแวดล้อม

Abstract

This research article aims to 1) investigate the level of learning environment management of schools and 2) explore the guidelines for learning environment management of schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. A mixed methods research design was employed. The research sample derived from cluster sampling consisted of 322 teachers in the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. Five key informants were selected for in-depth interviews with a reliability coefficient of .880. The instruments were questionnaires and interview forms. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis for the qualitative study.

The research findings revealed that:- 1) The overall level of learning environment management in schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level, with a mean of 4.19. When considered by dimension, the physical dimension had the highest mean, followed by the instructional, psychological, social, and digital dimensions respectively, with the digital dimension having the lowest mean. 2) The guidelines for learning environment management in schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 can be summarized as follows: (1) Physical dimension: school administrators should apply the 5S principles in managing and developing the environment; (2) Instructional dimension: school administrators should promote active learning that takes into account individual differences; (3) Psychological dimension: school administrators should create an environment that embraces diversity and organize positive reinforcement activities to foster learners' self-worth; (4) Social dimension: school administrators should build strong collaborative networks and open spaces for parents and community members to participate in learning management; (5) Digital dimension: school administrators should encourage the use of digital platforms as tools for communication and collaborative innovation.

Keywords: Management; Learning; Environment

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้มียุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ผ่านการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การปรับบทบาทครู และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561) ทิศทางดังกล่าวสอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมีภายใต้ระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ สังคม แห่งปัญญา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560)

สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นพื้นที่ที่กระตุ้นหรือยับยั้งพัฒนาการด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสื่อสารของผู้เรียน อรรถพล สังขวาสี (2567) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีอิทธิพลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติกายภาพ เช่น ห้องเรียน พื้นที่โรงเรียน และแพลตฟอร์มดิจิทัล มิติจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวกับความไว้วางใจและความปลอดภัยทางใจที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือในการเรียนรู้ และมิติอารมณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการแสดงออกของผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งสามมิตินี้จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีภารกิจกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปทุมธานี ยังคงเผชิญปัญหาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดยังขาดการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน นอกจากนี้ข้อจำกัดด้านขนาดพื้นที่ทำให้ขาดแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติและพื้นที่สีเขียวที่จะช่วยผ่อนคลายความเครียด ประกอบกับงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ปัญหาด้านบริบททางสังคมและครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและอารมณ์ของผู้เรียน เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่มีการเคลื่อนย้ายสถานศึกษากลางคันตามผู้ปกครอง ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้เรียนขาดเป้าหมายและแรงบันดาลใจในการเรียน จนนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในปัจจุบัน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,949 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษาและท้องที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ ตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = n\Sigma R$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990) แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

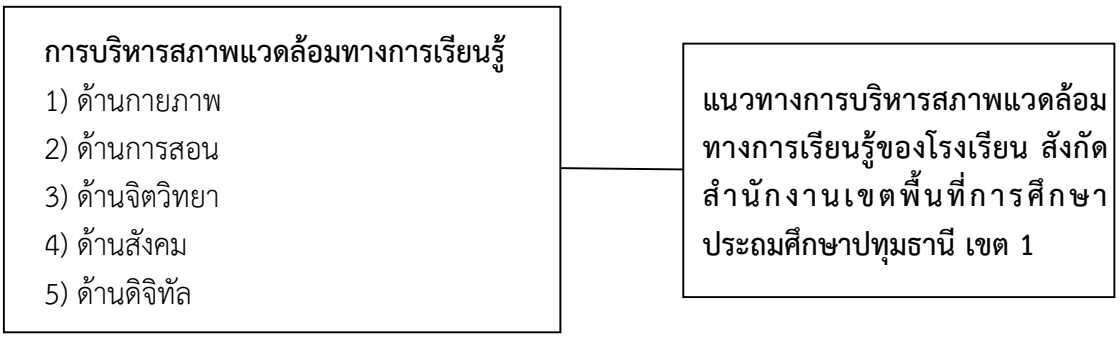
4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อและอยู่ในสภาพสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจำแนกและจัดกลุ่มตามประเด็นการศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปและอภิปรายผลการวิจัยเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยได้สังเคราะห์มาจาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567);Astin (1971); Rudolf H.Moos (1979); Herbert J. Walberg (1986); Weinstein & Mignano (1993); Lisiane Closs et al. (2022); Swanson, L. R. & Witte, A. L. (2022); María Pilar García-Rodríguez et al. (2024); Repo et al. (2024); Chan Chang-Tik et al (2024); Waxman et al. (2024); Heinz, Mc Daid & Keane (2025); Guillermo Bautista & Marta López-Costa (2025); Madulid, A al. (2025)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กายภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา การสอนและดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบให้มีพื้นที่กลางแจ้งและบริเวณสีเขียวที่จัดวางอย่างเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาดูแลให้สถานศึกษาสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย และเหมาะสมกับเนื้อหา และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ด้านจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างพื้นที่ปลอดภัยและเป็นที่ยอมรับให้กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาตนเองของนักเรียนอย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ย และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5. ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนบนพื้นฐานของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศและกระบวนการทางสังคมที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับเพื่อน และผู้เรียนกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้ปกครองมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6. ด้านดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสื่อการสอนและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เพียงพอพร้อมใช้งาน มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย และผู้บริหารสถานศึกษา

สนับสนุนให้พัฒนาผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

$(n = 322)$

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	18.90
หญิง	261	81.10
รวม	322	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	276	85.70
ปริญญาโท	43	13.40
ปริญญาเอก	3	0.90
รวม	322	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	77	23.90
5 – 10 ปี	215	66.80
11 ปีขึ้นไป	30	9.30
รวม	322	100.00
อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา		
อำเภอเมืองปทุมธานี	97	30.10
อำเภอคลองหลวง	136	42.20
อำเภอลาดหลุมแก้ว	47	14.60
อำเภอสามโคก	42	13.00
รวม	322	100.00

2. แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) ด้านกายภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลัก 5 ส ในการจัดการและพัฒนาสภาพแวดล้อม

2) ด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) ด้านจิตวิทยา ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความแตกต่างและจัดกิจกรรมเสริมสร้างเชิงบวกเพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง

4) ด้านสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งเปิดพื้นที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้

5) ด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการสอน ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมกำกับติดตามอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง กำหนดนโยบายและสร้างความตระหนักแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลพัฒนาและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ในด้านกายภาพ โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่กิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยตามความต้องการของผู้เรียน ส่วนด้านการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ด้านจิตวิทยาและสังคม ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะเดียวกัน ด้านดิจิทัลผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร นครธรรม และอุไรพร นครธรรม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิริยา ทองเรือง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านกายภาพ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการวางแผนจัดการ และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจในการจัดให้มีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้มีความเพียงพอ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย เหมาะสมกับวัยและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับ พร้อมทั้งจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เช่น สื่อการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังตระหนักถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศและภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดพื้นที่สีเขียว พื้นที่พักผ่อน และมุมการเรียนรู้กลางแจ้ง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความผ่อนคลาย มีสมาธิ และทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีความพร้อมและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงทำให้การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเจตน์ เจตโน (เกิดแป้) และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมคุณภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 ด้านกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความตระหนักและความพยายามของสถานศึกษาในการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ การุญญะวีร์ลาภ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักสัปปายะ 7 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและบริบทของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านแนวทางสำคัญ ดังนี้ การเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมถึงการนำสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ โดยให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์และสะท้อนผล เพื่อให้ครูสามารถนำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลจากการดำเนินงานดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าครูในสถานศึกษามีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จึงทำให้การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านการสอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา อ้วนล่ำ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารวิชาการตามแนวคิดโรงเรียนสร้างสรรค์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการตามแนวคิดโรงเรียนสร้างสรรค์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันคามิ และภูวนัย สุวรรณธารา (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านการสอนอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านจิตวิทยา จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความอบอุ่น ความปลอดภัยทางจิตใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน พร้อมส่งเสริมการใช้การเสริมแรงทางบวก การให้กำลังใจ และการยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างจริงใจ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าถาม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการแนะแนว การให้คำปรึกษา และการดูแลช่วยเหลือทางอารมณ์ สังคม และพฤติกรรม โดยประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีความพร้อมทางจิตใจต่อการเรียนรู้ ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพัฒนาการทางจิตใจของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพาพัญ ทองกิ่ง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเขตขันท์ คนงานดี และศักดิ์ดา งานหมั่น (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสังคม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา โดยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเอื้ออาทร เปิดกว้าง และเคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างช่องทางให้ทุกฝ่ายสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบการประชุม การจัดกิจกรรมโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในโครงการชุมชน นอกจากนี้ ยังมีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกันอยู่อย่างสันติ การช่วยเหลือกันและการเคารพความแตกต่าง ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และความผูกพันต่อสถานศึกษาในหมู่ผู้เรียนและบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังถูกส่งเสริมผ่านการสื่อสารสองทาง การเปิดโอกาสให้มีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้ และการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเป็นฐาน ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีทักษะทางสังคม มีความเห็นอกเห็นใจ มีจิตสาธารณะ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ดีของสังคม จึงทำให้การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการวางแผน จัดหา และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและเพียงพอ เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีเสถียรภาพ อุปกรณ์ดิจิทัลสำหรับการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งยังสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพครูด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน มีวิจารณญาณ และปลอดภัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล จึงทำให้การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุ วงษ์จินดา (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า ด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ศิริภัทรกร (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยยึดหลัก 5 ส เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกันของครูและนักเรียน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงปฏิบัติ ลงพื้นที่ ติดตาม กำกับ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลสภาพแวดล้อมเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอนจากการสอนแบบเดียวสำหรับทุกคน ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการเรียนรู้เชิงรุกใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม สนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่าน PLC การนิเทศเชิงกัลยาณมิตร และการติดตามอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และจิตสาธารณะ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแห่งการยอมรับ ความร่วมมือ และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเชิงรุกในมิติของความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นจากทรัพยากรชุมชนเป็นฐาน ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เสริมสร้างความไว้วางใจ และพัฒนาเครือข่ายความ

ร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะครูและผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านกายภาพนั้น โรงเรียนควรสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดเป้าหมาย มีโครงการกิจกรรม และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งมีคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ดูแลกำกับอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวรินทร์ สีราชระคานนท์ และสมบัติ เดชบำรุง (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดอาคารสถานที่ควรให้มีความปลอดภัย มีความสว่างและอากาศถ่ายเทที่เหมาะสม เพื่อสุขอนามัย ควบคู่ไปกับการจัดสรร สื่อและเทคโนโลยี ภายในห้องเรียนให้ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงการสร้าง บรรยากาศทางจิตวิทยา ที่เน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยา ทองเรือง (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้น การเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะนำการผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการสอน ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านดิจิทัล ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย อบอุ่น และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายวางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถานศึกษา ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านดิจิทัล โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กชพร จันคามิ และภูวนัย สุวรรณธารา. (2567). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *6*(4): 747-758.

ขจรศักดิ์ ศิริภัทรกร. (2568, 23 พฤษภาคม). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัลในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”, กรุงเทพฯ, ไทย.

ปทิตตา อ้วนล่ำ, สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2568). แนวทางการส่งเสริมการบริหารวิชาการตามแนวคิดโรงเรียนสร้างสรรค์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *7*(3): 146-158.

พิมพาพัญ ทองกิ่ง. (2564). *การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนบ้านมาบอำมฤต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พีรพันธุ์ พีรพิชญกุล. (2566). การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระปลัดเขตขันท์ คนงานดี และศักดิ์ดา งานหมั่น. (2567). การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *6*(4): 771-782.

พระเจตน์ เจตโน (เกิดแป้), พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ (กัติยัง) และณัฐนิชา ปญญนิภา. (2568). แนวทางการส่งเสริมคุณภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักอริยสัจ 4 กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(6), 97-107.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (8 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 135 ตอนพิเศษ 282 ง, หน้า 34.

ธนุ วงษ์จินดา, สาธกา ตาลชัย และสุวัฒนพงษ์ ร่มศรี. (2568). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, *3*(1), 277-286.

วิริยา ทองเรือง, (2567). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสาร มจร สุรนารีสาร, 2(3), 1-9.*

ศุภวรรณ การุญญะวีร์. (2565). การพัฒนาการจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักสัปปายะ 7 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, *6*(4): 759-770.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

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

อุไรพร นครธรรม และสุรางคนา มณียานนท์. (2023). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3*(1): 129-143.

อรรถพล สังขวาสี. (2567). *การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา*. ครูบ้านนอกดอทคอม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.kroobannok.com/92177

Astin, A.W. (1971). *Predicting academic performance in college: Selectivity data for 2,300 American colleges.* Free Press.

Bautista, G., & Lopez-Costa, M. (2025). *Smart learning spaces considering the Integration of the pedagogical, environmental and digital dimensions: A systematic review*. Learning Environments Research.

Chang-Tik, C., Dharmaratne, A., Driskell, J., & Kumari, Y. (2024). *A framework informing the interplay of physical, digital and social spaces in supporting an environment for active learning.* Asia Pacific Journal of Education.

Closs, L., Mahat, M., & Imms, W. (2022). *Learning environments' influence on students' learning experience in an Australian Faculty of Business and Economics.* Learning Environments Research, *25*: 271–285.

García-Rodríguez, M.P., Conde-Vélez, S., Delgado-García, M., & Carmona Márquez, J. (2024). *Learning environments in compulsory secondary education (ESO): Validation of the physical, learning, teaching and motivational scales.* Learning Environments Research, 27(1): 53-75.

Heinz, M., Mc Daid, R, & Keane, E. (2025). *The essential role of teacher diversity in creating equitable and inclusive learning environments: An interdisciplinary conceptual framework.* Learning Environments Research, 28(3): 387-407.

Herbert J. Walberg (1986). *Synthesis of research on teaching. In M.C. Wittrock (Ed.),* Handbook of research on teaching (3rd ed., pp. 214–229).

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

Madulid, A., Lotilla, J., Agot, K., Rufil, G., Cabalhin, J., Agustin, L., & Pondang, K.A. (2025). *The relationship between learning environment and self-efficacy among senior high school students*. International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9(2): 1819-1832.

Repo, E., Aerila, J.-A., Tyrer, M., & Harju-Luukkainen, H. (2024). *Multilingual learning environments in early childhood education in Finland.* Journal of Early Childhood Education Research, 13(1): 221-248.

Rudolf H. Moos. (1980). *Evaluating classroom learning environments*. *Studies in Educational Evaluation, 6*(3): 239-252.

Swanson, L.R., & Witte, A.L. (2022). *Optimal classroom learning environments* (NeMTSS Research Brief). University of Nebraska-Lincoln; Nebraska Department of Education.

Waxman, H.C., Alford, B.L., & Teague, M.E. (2024). *Evaluating and improving classroom learning environments*. Learning Environments Research, *27*(1): 45-62.

Weinstein, C.S., & Mignano, A.J., Jr. (1993). *Elementary classroom management: Lessons from research and practice*. McGraw-Hill.

การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา
Development of a Model Program for Thai Non-Violent Buddhist Families in Nakhon Ratchasima Province

[1]พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา), [2]เบญจมาศ สุวรรณวงศ์
[1]Phra Anan Apinandho (Phaka), [2]Benjamas Suwannawong
[1,2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
[1,2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus
[1]Corresponding author, e-mail: anan.pha@mcu.ac.th

Received: February 12, 2026; **Revised:** March 27, 2026; **Accepted:** March 28, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับความรุนแรงของครอบครัวไทยในจังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา และ 3. เพื่อประเมินประสิทธิผลโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้เป็นแบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประชากรประกอบด้วยครอบครัวในพื้นที่เสี่ยง กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชน พระสงฆ์ นักสังคมสงเคราะห์ และครอบครัวที่เคยประสบปัญหาความรุนแรง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ การสังเกต และกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบเนื้อหา (IOC = 0.67–1.00) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปฏิบัติการด้วยการเปรียบเทียบก่อน–หลังเข้าร่วมกิจกรรม

ผลจากการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับความรุนแรงของครอบครัวไทยในจังหวัดนครราชสีมามีความซับซ้อนหลายด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ เพศ และเศรษฐกิจ โดยปัจจัยเสี่ยงหลัก ได้แก่ ความยากลำบากทางเศรษฐกิจ การดื่มสุรา และความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาวะและความสัมพันธ์ในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธ อาศัยการบูรณาการข้อมูลภาคสนาม หลักพุทธธรรม และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ออกแบบเป็นกระบวนการ 5 ระยะ ตั้งแต่คัดกรองปัญหา พัฒนาทักษะ ฟื้นฟูความสัมพันธ์ เสริมเครือข่ายชุมชน และประเมินผล ทำให้เกิดนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่สอดคล้องบริบทและสามารถนำไปใช้จริง ผลการประเมินพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิผลสูง ($\bar{X}$ = 4.20–4.51) ช่วยพัฒนาทักษะควบคุมอารมณ์ การสื่อสารอย่างสันติ และการแก้ปัญหาร่วมกัน ลดปัญหาความรุนแรงซ้ำ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและเครือข่าย โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำชุมชนและพระสงฆ์ นำไปสู่กลไกคุ้มครองครอบครัวเชิงพุทธที่สามารถขยายผลทั้งระดับชุมชนและระดับนโยบายได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา; โปรแกรมต้นแบบ; ครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธ

Abstract

This research article aims (1) to investigate the problems related to domestic violence in Thai families in Nakhon Ratchasima Province, (2) to develop a prototype program for a Buddhist-based non-violent Thai family model in Nakhon Ratchasima Province, and (3) to evaluate the effectiveness of the developed prototype program. This study employed a mixed-methods approach, integrating quantitative, qualitative, and action research methodologies. The population consisted of families in high-risk areas, while the sample was selected through purposive sampling. Key informants included community leaders, Buddhist monks, social workers, and families who had experienced domestic violence. Research instruments included interviews, observations, and participatory workshop activities. The quality of the instruments was validated through content validity (IOC = 0.67–1.00). Qualitative data were analyzed using content analysis, while action research data were analyzed through pre- and post-intervention comparisons.

The findings revealed that domestic violence in Thai families in Nakhon Ratchasima Province is multidimensional, involving physical, psychological, sexual, and economic aspects. Major risk factors include economic hardship, alcohol consumption, and power inequality, all of which continuously affect family well-being and relationships. The development of the Buddhist-based non-violent family prototype program was grounded in field data, Buddhist principles, and participatory learning. The program was designed as a five-phase process: problem screening, skill development, relationship restoration, community network strengthening, and evaluation. This resulted in an innovative, context-sensitive process that is practical and applicable. The evaluation results indicated that the program was highly effective ($\bar{X}$ = 4.20–4.51). It enhanced emotional regulation, peaceful communication, and collaborative problem-solving skills among participants. Furthermore, it reduced repeated incidents of domestic violence and strengthened both families and community networks. The active roles of community leaders and Buddhist monks were particularly significant, contributing to the establishment of a Buddhist-based family protection mechanism that can be sustainably expanded at both community and policy levels.

Keywords: Development; A Model Program; Buddhist-based non-violent Thai families

บทนำ

ความรุนแรงในครอบครัวและต่อผู้หญิงเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนเชิงโครงสร้าง และได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นทั้งประเด็นด้านสาธารณสุข สิทธิมนุษยชน และความยุติธรรมทางสังคม ข้อมูลล่าสุดจากองค์การอนามัยโลกชี้ว่าเกือบหนึ่งในสามของผู้หญิงทั่วโลกเคยประสบความรุนแรงทางกายและหรือทางเพศจากคู่รักหรือบุคคลอื่นอย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต และในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา มีผู้หญิงประมาณ 316 ล้านคน หรือร้อยละ 11 ของผู้หญิงอายุ 15 ปีขึ้นไป เผชิญความรุนแรงจากคู่รัก ซึ่งสะท้อนถึงความต่อเนื่องของปัญหาที่ไม่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา (World Health Organization [WHO], 2024, 2025) ความรุนแรงดังกล่าวมิใช่เพียงเหตุการณ์เฉพาะราย

หากแต่เป็นปรากฏการณ์เชิงระบบที่ฝังรากอยู่ในโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ในเชิงทฤษฎี การอธิบายปรากฏการณ์ความรุนแรงสามารถพิจารณาภายใต้กรอบ Ecological Model ซึ่งเสนอว่าความรุนแรงเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจก ระดับความสัมพันธ์ ระดับชุมชน และระดับโครงสร้างสังคม (Heise, 1998; WHO, 2010) กรอบแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การป้องกันความรุนแรงจำเป็นต้องดำเนินการแบบพหุมิติ มิใช่มุ่งเน้นเฉพาะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรายบุคคลเท่านั้น แต่ต้องปรับเปลี่ยนบริบทความสัมพันธ์และโครงสร้างทางสังคมควบคู่กันไป

นอกจากนี้ Social Learning Theory อธิบายว่าพฤติกรรมความรุนแรงสามารถเรียนรู้และถ่ายทอดผ่านกระบวนการสังเกต เลียนแบบ และการเสริมแรง โดยเฉพาะในบริบทครอบครัวที่เด็กอาจซึมซับแบบแผนการจัดการความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรงเป็นกลไกหลัก ส่งผลให้ความรุนแรงกลายเป็นวงจรถ่ายทอดข้ามรุ่น (Bandura, 1977) ขณะเดียวกัน Gender–Power Theory ชี้ให้เห็นว่าความไม่เท่าเทียมทางเพศ โครงสร้างอำนาจในครอบครัว และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ให้ความชอบธรรมแก่การควบคุมหรือครอบงำผู้หญิง เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เอื้อให้ความรุนแรงดำรงอยู่ (Connell, 1987; Jewkes, 2002) สำหรับประเทศไทย แม้จะมีมาตรการเชิงกฎหมายและนโยบายเพื่อป้องกันและคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในครอบครัว แต่ข้อมูลเชิงสถิติจากรายงาน Statistical Yearbook Thailand 2025 ยังคงสะท้อนจำนวนเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวหลายพันกรณี ในปี 2566 ครอบคลุมทั้งการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศ และการละเลยทอดทิ้ง สถานการณ์ดังกล่าวบ่งชี้ว่าปัญหาความรุนแรงมิได้เป็นเพียงประเด็นด้านกฎหมายหรือศีลธรรมส่วนบุคคล หากแต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ต้องการแนวทางป้องกันเชิงระบบที่สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมและชุมชนไทย (National Statistical Office, 2025) ทั้งนี้ ทิศทางเชิงนโยบายของประเทศได้ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ “สังคมไทยไร้ความรุนแรง” โดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติได้กำหนดกรอบสนับสนุนงานวิจัยด้านการป้องกันความรุนแรงอย่างเป็นระบบ (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2564)

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้อธิบายสภาพปัญหาและปัจจัยเสี่ยงในระดับต่างๆ อย่างกว้างขวาง แต่ยังปรากฏช่องว่างองค์ความรู้ (research gap) ที่สำคัญ ได้แก่ (1) การขาดโปรแกรมป้องกันความรุนแรงที่บูรณาการกรอบทฤษฎีเชิงนิเวศ สังคมการเรียนรู้ และมิติอำนาจทางเพศอย่างเป็นระบบในบริบทพื้นที่ประเทศไทย (2) การขาดหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองที่ประเมินผลลัพธ์ทั้งในระดับพฤติกรรม ครอบครัว และชุมชน และ (3) การขาดการบูรณาการมิติทางวัฒนธรรมและศาสนาเป็นฐานการเสริมสร้างทักษะการจัดการความขัดแย้งและการควบคุมอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางเชิงป้องกันที่มีกรอบแนวคิดชัดเจน สามารถทดสอบได้เชิงประจักษ์ และตอบโจทย์บริบทสังคมไทยอย่างแท้จริง นอกจากกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์ดังกล่าว แนวคิดทางพระพุทธศาสนายังเสนอแนวทางในการจัดการความรุนแรงผ่านการพัฒนาจิตและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะหลักสติ ซึ่งช่วยให้บุคคลตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตน และหลักเมตตา ซึ่งส่งเสริมความปรารถนาดีและลดเจตนาร้ายต่อผู้อื่น อันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หลักการดังกล่าวปรากฏในพระไตรปิฎก (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ที่เน้นการฝึกจิตเพื่อยับยั้งอกุศลกรรมและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดเชิงนิเวศและการเรียนรู้ทางสังคม เพื่อพัฒนาแนวทางป้องกันความรุนแรงที่สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมไทย

ทั้งนี้ การเลือกจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายทั้งบริบทเมืองและชนบท อีกทั้งมีข้อมูลเชิงสถิติและรายงานเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวปรากฏอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีโครงสร้างชุมชนและบทบาทของพระสงฆ์ที่เข้มแข็ง จึงเหมาะสมในการพัฒนาและทดลองโปรแกรมเชิงพุทธที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในระดับพื้นที่ และมีศักยภาพในการขยายผลเชิงนโยบาย ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงนิเวศและการเรียนรู้ทางสังคม ควบคู่กับการวิเคราะห์มิติอำนาจและบทบาททางเพศ เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับการขยายผลทั้งในระดับพื้นที่และระดับนโยบายอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การลดปัจจัยเสี่ยงเชิงโครงสร้าง และเสริมสร้างครอบครัวให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับความรุนแรงของครอบครัวไทยในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ปกครองในเขตเทศบาลตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 25,562 คน

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง กำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นผู้ปกครองที่อาศัยอยู่จริงในพื้นที่ สมัครใจเข้าร่วม และผ่านแบบประเมินเบื้องต้นเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือประสบการณ์ด้านความรุนแรงในครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากครอบครัว ผู้นำชุมชน พระสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ และสถานศึกษา รวม 50 ราย

กลุ่มทดลองโปรแกรม คัดเลือกครอบครัว 10 ครอบครัว ที่มีความเสี่ยงหรือมีปัญหาความขัดแย้งและยินยอมเข้าร่วมกิจกรรมครบกระบวนการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหาความรุนแรง และการประเมินผลก่อน–หลังเข้าร่วมโปรแกรม โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach’s Alpha

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แนวคำถามสนทนากลุ่ม และแบบสังเกตพฤติกรรม สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตามลำดับ ได้แก่ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม จากนั้นทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมาย และประเมินผลก่อน–หลังการดำเนินงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

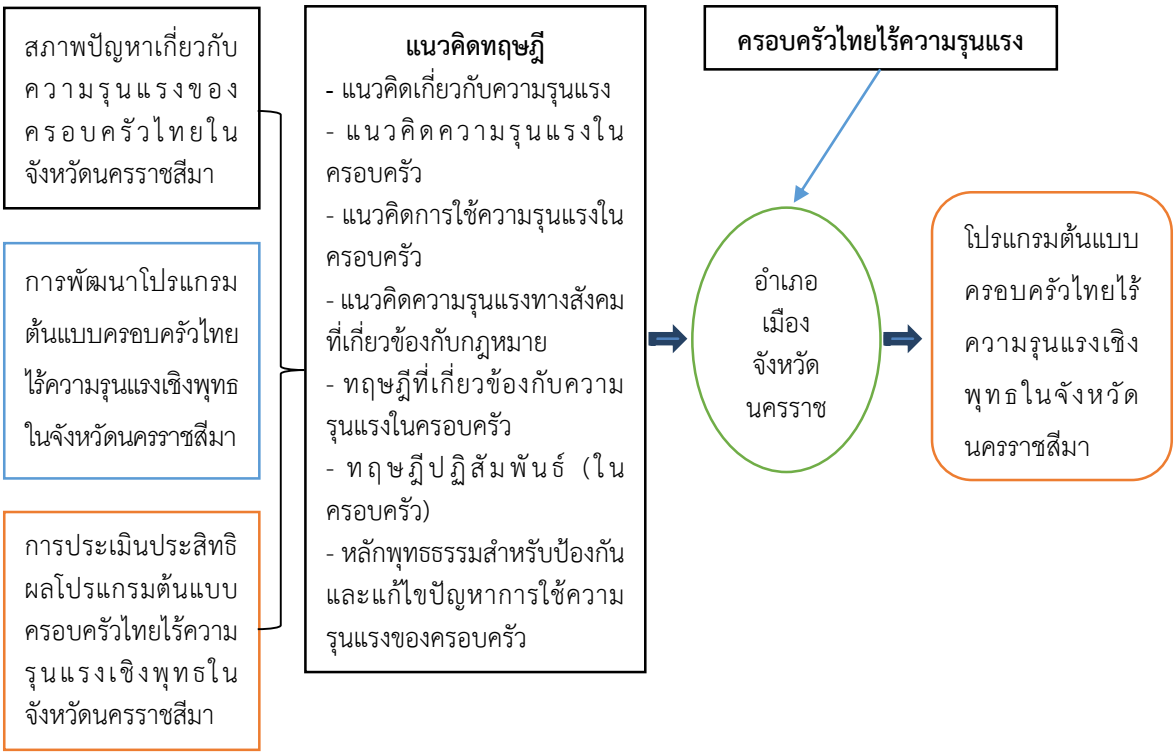
ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมเปรียบเทียบผลก่อน–หลังการทดลอง

ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ

การดำเนินการดังกล่าวมุ่งให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์และต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีครอบครัว (Bowen, 1978) ทฤษฎีความรุนแรง (Walker, 1979) ทฤษฎีพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Bandura, 1977) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (Arnstein, 1969) ร่วมกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัญหาการใช้ความรุนแรงของครอบครัวไทยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความรุนแรงในครอบครัวไทยจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงหลายมิติและแฝงอยู่ในชีวิตประจำวัน โดยมิได้จำกัดเพียงความรุนแรงทางกาย แต่ครอบคลุมถึงความรุนแรงทางจิตใจ ทางเพศ และทางเศรษฐกิจ ซึ่งหลายกรณีเกิดขึ้นควบคู่กัน สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของพื้นที่

1.1 ลักษณะความรุนแรงที่พบ ผลการวิจัยพบว่า ความรุนแรงในครอบครัวมีลักษณะหลากหลาย โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1.1.1) ความรุนแรงทางกาย พบมากที่สุด มักเกี่ยวข้องกับการดื่มสุรา ความเครียดทางเศรษฐกิจ และความขัดแย้งสะสม 1.1.2) ความรุนแรงทางจิตใจ เกิดอย่างแพร่หลาย แต่ถูกมองข้าม เช่น การดุด่า เหยียดหยาม ควบคุม และลดทอนคุณค่า ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต โดยเฉพาะเด็ก 1.1.3) ความรุนแรงทางเพศ เป็นประเด็นที่ถูกปกปิดมากที่สุด เชื่อมโยงกับค่านิยมบทบาทชายเป็นใหญ่และการขาดความเข้าใจเรื่องสิทธิและความยินยอม และ 1.1.4) ความรุนแรงทางเศรษฐกิจ เป็นกลไกควบคุมอำนาจ เช่น การควบคุมรายได้และจำกัดสิทธิทางการเงิน ทำให้ผู้ถูกกระทำไม่สามารถออกจากวงจรความรุนแรงได้

1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรุนแรง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรุนแรงในครอบครัวประกอบด้วย 1.2.1) ปัญหาเศรษฐกิจและหนี้สิน ทั้งในบริบทชนบทและเมือง 1.2.2) ค่านิยมชายเป็นใหญ่และแนวคิดว่า “เรื่องในบ้านต้องแก้กันเอง” 1.2.3) การใช้สุราและสารเสพติด ซึ่งเป็นตัวเร่งให้เกิดความรุนแรง และ 1.2.4) โครงสร้างครอบครัว ทั้งครอบครัวขยายและครอบครัวเดี่ยวที่มีปัจจัยเสี่ยงต่างกัน

1.3 ผลกระทบของความรุนแรง ผลการวิจัยพบว่า ความรุนแรงในครอบครัวก่อให้เกิดผลกระทบในหลายระดับ ได้แก่ 1.3.1) ต่อผู้ถูกกระทำ: บาดเจ็บทางร่างกาย ปัญหาสุขภาพจิต ความหวาดกลัวและความรู้สึกด้อยค่า เด็กมีพฤติกรรมก้าวร้าวหรือเก็บตัว และมีแนวโน้มสืบทอดความรุนแรง 1.3.2) ต่อครอบครัว: ความไว้วางใจลดลง การสื่อสารบกพร่อง และความสัมพันธ์เปราะบาง และ 1.3.3) ต่อชุมชนและสังคม: เพิ่มภาระต่อระบบสาธารณสุขและการศึกษา ลดความสงบสุขและคุณภาพทุนมนุษย์ในระยะยาว

โดยสรุป ความรุนแรงในครอบครัวจังหวัดนครราชสีมาเป็นปัญหาหลายมิติที่เชื่อมโยงปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขแบบบูรณาการ ทั้งการสร้างความตระหนักรู้ในครัวเรือน เสริมสร้างเครือข่ายชุมชน พัฒนาระบบช่วยเหลือของรัฐ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง สนับสนุนด้านเศรษฐกิจ และปลูกฝังค่านิยมความเท่าเทียมในระยะยาว เพื่อสร้างครอบครัวและชุมชนที่ปลอดภัยและยั่งยืน

2. การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มุ่งพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) ผสานข้อมูลเชิงประจักษ์จากภาคสนามกับกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการพัฒนาสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของโปรแกรม (2) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ในพื้นที่จริง และ (3) การประเมินผลเชิงพัฒนา

2.1 โครงสร้างและองค์ประกอบของโปรแกรมต้นแบบ โปรแกรมต้นแบบได้รับการออกแบบบนฐานข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Assessment) ซึ่งสะท้อนว่าครอบครัวในพื้นที่ขาดทักษะด้านการกำกับอารมณ์ การสื่อสารเชิงบวก และพื้นที่ปลอดภัยในการสะท้อนประสบการณ์ร่วมกัน ผู้วิจัยจึงบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้แก่ สติ เมตตา พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ร่วมกับกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างกลไกการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน

โครงสร้างโปรแกรมประกอบด้วย 5 ระยะเชิงพัฒนา ได้แก่ 1) การคัดกรองและเข้าถึงครอบครัวเป้าหมาย 2) การพัฒนาทักษะเชิงพุทธและศักยภาพครอบครัว (อบรม 3 วัน) 3) การฟื้นฟูจิตใจและความสัมพันธ์ผ่านค่ายปฏิบัติธรรม 4) การเสริมสร้างระบบสนับสนุนในระดับชุมชน และ 5) การประเมินผลและสรุปบทเรียนเชิงพัฒนา

กระบวนการดังกล่าวใช้ “สติ–เมตตา” เป็นแกนกลางในการพัฒนา โดยเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชน เพื่อมุ่งลดพฤติกรรมความรุนแรงและเสริมสร้างสุขภาวะเชิงสัมพันธ์

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 5 ระยะ จึงพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการในชื่อ “SMILE Model” ประกอบด้วย Screening (คัดกรองกลุ่มเสี่ยง), Mindfulness (พัฒนาสติ) , Integration (บูรณาการครอบครัว–ชุมชน), Loving-kindness (เมตตา) และ Evaluation (ประเมินผล) ซึ่งสะท้อนลำดับกลไกการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ลักษณะสำคัญของโปรแกรม คือ เป็นต้นแบบเชิงกระบวนการ (process-based prototype) ที่เน้นลำดับกิจกรรมและกลไกการเปลี่ยนแปลง มากกว่ารูปแบบตายตัว เพื่อให้สามารถปรับใช้กับบริบทชุมชนที่ใกล้เคียงกันได้

2.2 ผลการทดลองใช้โปรแกรมในพื้นที่จริง โปรแกรมต้นแบบถูกนำไปดำเนินการกับครอบครัวเป้าหมายจำนวน 10 ครอบครัว ในจังหวัดนครราชสีมาเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ สนทนาธรรม ฝึกสมาธิ กิจกรรมกลุ่มครอบครัว และการเยี่ยมติดตามเชิงรุก พร้อมเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการดำเนินงานพบการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างชัดเจนในหลายมิติ ทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการนำโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธไปดำเนินการในพื้นที่

(n = 10 ครอบครัว)

ผลลัพธ์ที่ประเมิน	จำนวนครอบครัวที่บรรลุผล	ร้อยละ
การควบคุมอารมณ์ของสมาชิกครอบครัวดีขึ้น	6	60
การลดเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัว	7	70
การสื่อสารภายในครอบครัวดีขึ้น	8	80
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	9	90
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครบถ้วน	10	100

2.3 การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการตีความผล

ผลลัพธ์เชิงปริมาณดังกล่าวสะท้อนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนา (developmental outcomes) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม กล่าวคือ

1. ครอบครัวสามารถลดเหตุการณ์ความรุนแรงได้ร้อยละ 70 แสดงถึงประสิทธิผลของการเสริมสร้างสติและการสื่อสารอย่างสันติ

2. ร้อยละ 80 ของครอบครัวมีพัฒนาการด้านการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งถือเป็นปัจจัยป้องกันความรุนแรงที่สำคัญ

3. ความสามารถในการกำกับอารมณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 สะท้อนการเปลี่ยนแปลงระดับจิตใจที่เป็นฐานของพฤติกรรม

4. ความพึงพอใจต่อโปรแกรมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 90) แสดงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและกระบวนการกับบริบทชุมชน

5. การมีส่วนร่วมครบถ้วนร้อยละ 100 บ่งชี้ถึงความไว้วางใจและการยอมรับของครอบครัวต่อกระบวนการพัฒนา

ทั้งนี้ การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบร้อยละมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวโน้มเชิงพรรณนา มิได้มุ่งทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมานทางสถิติ แต่ใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนความเหมาะสมและศักยภาพของโปรแกรมต้นแบบ

2.4 ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์

การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา แสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และเครือข่ายสังคม โดยเฉพาะการเสริมสร้างสติ เมตตา และการสื่อสารอย่างไม่ใช้ความรุนแรง

โปรแกรมดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นต้นแบบเชิงกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้กับบริบทชุมชนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และมีศักยภาพต่อยอดสู่การกำหนดนโยบายหรือการขยายผลในระดับจังหวัดและระดับประเทศ อันเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างสังคมไทยไร้ความรุนแรงอย่างยั่งยืน

3. การประเมินประสิทธิผลโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา การประเมินประสิทธิผลโปรแกรมดำเนินการภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์การแปลผล (4.51–5.00 = สูงมาก, 3.51–4.50, 2.51–3.50 = ปานกลาง,1.51–2.50 = ต่ำ,1.00–1.50 = ต่ำมาก) ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูงถึงสูงมาก สะท้อนว่าโปรแกรมมีประสิทธิผลเชิงพัฒนาการอย่างชัดเจนทั้งระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลรายด้านของโปรแกรม (N = 30)

ด้านที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลลัพธ์
พฤติกรรมและอารมณ์ของสมาชิกครอบครัว	4.20	0.52	สูง
ความสัมพันธ์ในครอบครัว	4.41	0.47	สูง
ความรู้และทักษะจากหลักธรรมเชิงพุทธ	4.51	0.42	สูงมาก
สุขภาวะครอบครัวโดยรวม	4.50	0.43	สูง
การสนับสนุนจากชุมชนและเครือข่าย	4.47	0.44	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านความรู้และทักษะจากหลักธรรมเชิงพุทธมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าสมาชิกครอบครัวสามารถนำหลักสติปัฏฐาน 4 พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ ด้านสุขภาวะครอบครัว ($\bar{X}$ = 4.50) ซึ่งสะท้อนว่าบรรยากาศในครอบครัวดีขึ้น ความสุขเพิ่มขึ้น และเหตุการณ์รุนแรงซ้ำลดลง

ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านการสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X}$ = 4.47) อยู่ในระดับสูง แสดงถึงการพัฒนาการสื่อสารอย่างสันติ ความเข้าใจและความไว้วางใจกัน รวมถึงบทบาทของพระสงฆ์และผู้นำชุมชนในการดูแลครอบครัวเสี่ยง ขณะที่ด้านพฤติกรรมและอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.20) แม้อยู่ในระดับสูง แต่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป โปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธมีประสิทธิผลในระดับสูง–สูงมาก ($\bar{X}$ = 4.20–4.51) สามารถลดพฤติกรรมความรุนแรง เสริมสร้างสุขภาวะครอบครัว และสร้างระบบสนับสนุนทางสังคมในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีศักยภาพในการขยายผลสู่พื้นที่อื่นต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา” สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพปัญหาการใช้ความรุนแรงของครอบครัวไทยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความรุนแรงในครอบครัวเกิดทั้งทางร่างกาย วาจา และอารมณ์ โดยเฉพาะความรุนแรงทางวาจาที่ถูกทำให้เป็นเรื่องปกติ สอดคล้องกับแนวคิดระบบครอบครัว (Family Systems Theory) และงานของศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย (2553) ที่มองว่าครอบครัวเป็นระบบความสัมพันธ์ที่หากการสื่อสารบกพร่องจะกระทบสมาชิกทั้งหมด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Gunmintra (2021) ที่ชี้ว่าค่านิยมทางวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจทางเพศเอื้อต่อการยอมรับความรุนแรงโดยไม่รู้ตัว สอดคล้องกับงานของ อัญชลี รักอริยะธรรม และคณะ (2563) ที่ชี้ว่าครอบครัวเป็นระบบบทบาทและอำนาจซ้อนทับ หากขาดการสื่อสารที่ดี ย่อมนำไปสู่ความเปราะบางและความรุนแรง ในระดับสังคม ปัจจัยแวดล้อม เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงทรัพยากร และบรรทัดฐานที่มองว่าความรุนแรงเป็นเรื่องส่วนตัว ล้วนเอื้อต่อการเกิดและการดำรงอยู่ของความรุนแรงในครอบครัว สะท้อนว่าปัญหานี้เชื่อมโยงกับบริบททางสังคม มิได้จำกัดอยู่เพียงระดับครอบครัว

2. การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา การพัฒนาโปรแกรมที่บูรณาการหลักพุทธธรรม เช่น เมตตา สติ และการเจริญปัญญา เข้ากับกระบวนการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานของ ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ(2567) ที่เสนอว่าการป้องกันความรุนแรงควรเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างทักษะชีวิต ขณะเดียวกัน การใช้ทุนทางศาสนาเป็นฐานยังสะท้อนแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ที่สามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการในระดับพื้นที่โดยโปรแกรมมุ่งเสริมสร้างทักษะการควบคุมอารมณ์ การสื่อสารอย่างสันติ และการแก้ปัญหาร่วมกันในครอบครัว เพื่อลดพฤติกรรมความรุนแรงและป้องกันการเกิดซ้ำในระยะยาว

3. การประเมินประสิทธิผลโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา ผลการประเมินที่พบว่าโปรแกรมช่วยลดความรุนแรงและเสริมสร้างความสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change Theory) และงานของ สุมนทิพย์ จิตสว่าง และคณะ (2568) ที่ชี้ว่าการลดความรุนแรงต้องพัฒนาทักษะชีวิต ควบคู่การสนับสนุนจากชุมชนและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางสังคม

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เน้นการแก้ปัญหาความรุนแรงเชิงระบบ และยืนยันว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาเป็นโมเดลเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพต่อยอดสู่ระดับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยได้นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ SMILE Model ซึ่งสามารถสังเคราะห์และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมต้นแบบครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธในจังหวัดนครราชสีมา

จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้อักษรย่อว่า **SMILE Model** ซึ่งมีคำอธิบายดังนี้

SMILE Model เป็นแนวทางบูรณาการเชิงพุทธเพื่อป้องกันและลดความรุนแรงในครอบครัว

S – Screening หมายถึง การคัดกรองกลุ่มเสี่ยง

M – Mindfulness หมายถึง การพัฒนาสติ

I – Integration หมายถึง การบูรณาการครอบครัว–ชุมชน

L – Loving-kindness หมายถึง ความเมตตา

E – Evaluation หมายถึง การประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรผลักดันโปรแกรมต้นแบบสู่ระดับนโยบายระดับชาติ โดยบูรณาการเข้าสู่แผนงานด้านการคุ้มครองและพัฒนาครอบครัว

1.2 ควรกำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่

1.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาแนวทางป้องกันความรุนแรงเชิงระบบระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ชุมชนควรนำโปรแกรมไปจัดกิจกรรมอบรมและเวทีเรียนรู้สำหรับครอบครัว

2.2 วัดควรใช้เป็นแนวทางส่งเสริมคุณธรรมและแก้ไขความขัดแย้งในครอบครัว

2.3 หน่วยงานพัฒนาสังคมควรนำไปใช้เฝ้าระวังและช่วยเหลือครอบครัวกลุ่มเสี่ยง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาการประเมินผลระยะยาวของโปรแกรมครอบครัวไทยไร้ความรุนแรงเชิงพุทธ: การวิจัยเชิงทดลองในระดับชุมชน

3.2 ศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาแนวทางป้องกันความรุนแรงเชิงระบบระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ. (2567). ครอบครัวไร้ความรุนแรงด้วยพี่เลี้ยงชุมชน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 12(5): 1892–1908.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย. (2553). การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว. *รายงานการวิจัย*. ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2564). *กรอบทิศทางการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. 2564–2568*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

สุมนทิพย์ จิตสว่าง และคณะ. (2568). การบูรณาการแนวทางการสร้างสังคมไทยไร้ความรุนแรงตามมาตรฐานสากลและบริบทของสังคมไทย. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการบริหารสังคม*, 33(1): 92–126.

อัญชลี รักอริยะธรรม และคณะ. (2563). การจัดการธุรกิจครอบครัวด้วย 5 ขั้นตอนของการวางแผนคู่ขนาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 10(1): 1–16.

Arnstein, S.R. (1969). *A ladder of citizen participation. Journal of the American Institute of Planners,* 35(4); 216–224.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Prentice Hall.

Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice.* Jason Aronson.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Connell, R.W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Gunmintra, C. (2019). Domestic violence: Problems and prevention. In RSUSSH 2019 Conference Committee (Eds.), *Proceedings of RSU Research Conference 2019* (p. 1997). Rangsit University.

Heise, L.L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence Against Women*, 4(3): 262–290.

Jewkes, R. (2002). Intimate partner violence: Causes and prevention. *The Lancet*, 359 (9315), 1423-1429.

National Statistical Office. (2025). *Statistical Yearbook Thailand 2025*. Bangkok: National Statistical Office.

Walker, L.E. (1979). *The battered woman.* Harper & Row.

World Health Organization. (2010). *Preventing intimate partner and sexual violence against women: Taking action and generating evidence*. Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2024). *Violence against women prevalence estimates, 2018 update*. Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2025). *Global status report on violence prevention 2025*. Geneva: World Health Organization.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

Digital Leadership of Administrators in Private Primary Schools under the Office of the Private Education Commission in Khlong Sam Wa District Bangkok

[1]ศศิภา หล่อสมบูรณ์, [2]สาลินี มีเจริญ
[1]Sasipa Lohsomboon, [2]Salinee Mecharoen
[1,2]วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
[1,2]College of Educational Innovation, Saint John's University
[1]Corresponding author, e-mail: sasipa.gena17@gmail.com

Received: March 28, 2026; **Revised:** April 23, 2026; **Accepted:** April 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและหัวหน้าฝ่ายในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จำนวน 118 คน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน และความรู้ความเข้าใจเชิงดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่า ครูและหัวหน้าฝ่ายที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to (1) study the digital leadership of administrators in private primary schools under the Office of the Private Education Commission, Khlong Sam Wa District, Bangkok; and (2) compare the digital leadership of administrators in private primary schools under the Office of the Private Education Commission, Khlong Sam Wa District, Bangkok, classified by gender, educational level, and work experience. The sample consisted of 118 teachers and department heads from private primary schools, and 5 experts. The research

instruments were a questionnaire and an interview form. Data were analyzed using basic statistics, t-test, F-test, and content analysis.

The findings of this study revealed that (1) The digital leadership of school administrators, both overall and across all six components namely digital vision, digital communication, digital culture building, digital professionalism, personnel development and collaboration, and digital knowledge and understanding was at the highest level. (2) The comparison of administrators' digital leadership indicated that teachers and department heads with different genders, educational levels, and work experiences did not differ significantly in their perceptions of administrators' digital leadership at the statistical level.

Keywords: Digital Leadership; School Administrators; Private Primary Schools

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้เร่งให้ระบบการศึกษาต้องเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบดั้งเดิมสู่การจัดการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Damayanti & Mirfani, 2021) ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและดำรงคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566–2580 แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อยกระดับระบบการศึกษาเข้าสู่สังคมดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถแข่งขันในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566; กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้าน "ภาวะผู้นำดิจิทัล" (Digital Leadership) เพื่อใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำดิจิทัลครอบคลุมถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Karakose et al., 2021) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากร และพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (Ghamrawi & Tamim, 2023)

บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนในเขตคลองสามวายังคงเผชิญความท้าทายหลายประการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ความแตกต่างของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารและครู ความไม่เพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรที่แตกต่างกัน และการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่ยังไม่เต็มรูปแบบ (Eberl & Drews, 2021)

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากสามารถช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในยุคดิจิทัล และเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เขตคลองสามวา จำนวน 8 แห่ง จำนวน 170 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของเครซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และทำการเทียบสัดส่วนจากแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1932) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณา

1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2) สร้างแบบสอบถามในการวิจัยโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกำหนดประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) นำแบบสอบถามในการวิจัยแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม (Index of Item-objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้อ 0.66 ขึ้นไป

4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่าครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฯ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ติดต่อขอหนังสือนำส่งจากวิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามฯ

2) ดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยพร้อมแนบแบบสอบถามฯ ในลักษณะแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ลักษณะคิวอาร์โค้ด (QR Code) ไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามฯ กลับมาภายใน 30 วัน และติดตามแบบสอบถามฯ ที่ยังไม่ได้คืนอีกครั้งด้วยตนเอง

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามฯ เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลโดยได้แบบสอบถามคืนมาร้อยละ 99.15

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Validity) การสังเคราะห์องค์ประกอบฯ ด้วยการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

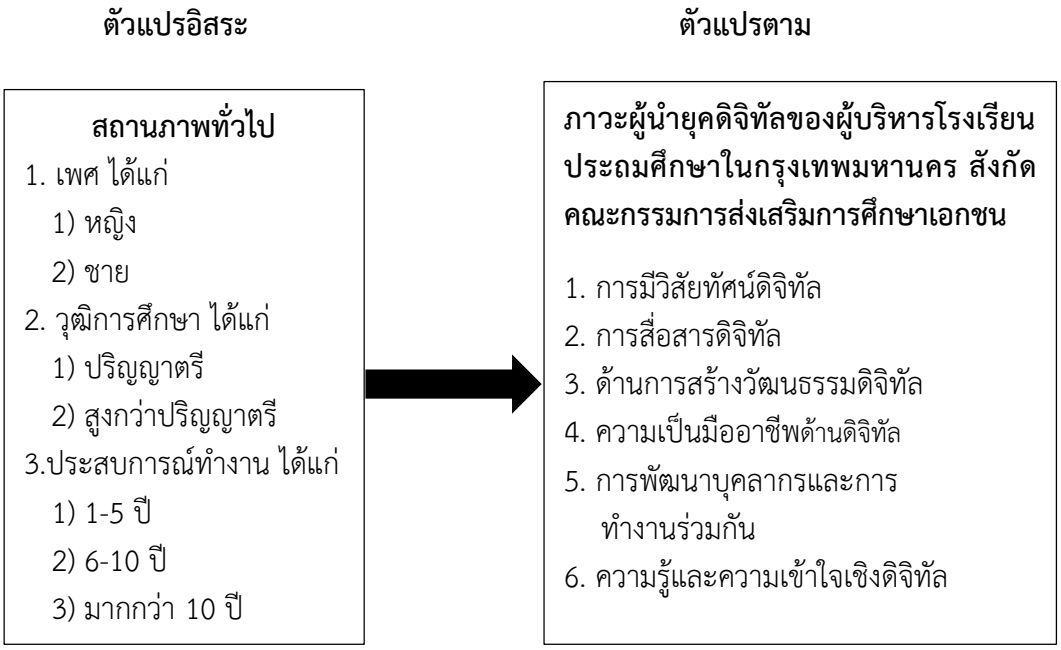
2) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามฯ ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบราย (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามฯ ที่มีลักษณะข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณา และกำหนดอันตรภาคชั้นโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ

4) วิเคราะห์ตรวจสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ ANOVA สำหรับการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจากพิมพิลา อำนาจ (2566) พรวิภา เชยกลิ่น (2566) วราภรณ์ พวงสำเภา (2566) ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566) มนัญชยา พัฒนประดิษฐ์ (2566) วันซูรัยณา ดอแม (2567) จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ไอริณ วัฒนพานิช (2567) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 5) การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน 6) ความรู้และความเข้าใจเชิงดิจิทัล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	สถานภาพ	จำนวน (N=86)	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	54	62.7
	ชาย	32	37.2
2. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	59	68.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	31.3
3. ประสบการณ์ทำงาน	1-5 ปี	34	39.5
	6–10 ปี	43	50.0
	มากกว่า 10 ปี	9	10.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คน มีสถานภาพดังต่อไปนี้ 1) เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 54 คน เพศชาย จำนวน 32 คน 2) วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน และ 3) ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 34 คน ประสบการณ์ 6–10 ปี จำนวน 43 คน และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 9 คน

2. ภาพรวมภาวะผู้นำดิจิทัล

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ภาพรวม (N=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.67	0.48	มากที่สุด
2 การสื่อสารดิจิทัล	4.64	0.49	มากที่สุด
3 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.60	0.50	มากที่สุด
4 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.64	0.48	มากที่สุด
5 การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน	4.63	0.48	มากที่สุด
6 ความรู้และความเข้าใจเชิง ดิจิทัล	4.63	0.48	มากที่สุด
รวม	4.63	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0. 48) ภาพรวมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0. 48) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.67, S.D.=0.48) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.=0.49) องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.=0.48) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.50)

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	เพศ					
	ชาย (n=32)		หญิง (n=54)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.631	0.274	4.704	0.245	**1.609**	**.208**

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	เพศ					
	ชาย (n=32)		หญิง (n=54)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
2. การสื่อสารดิจิทัล	4.625	0.277	4.662	0.229	**0.450**	**.504**
3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.575	0.263	4.619	0.243	**0.605**	**.439**
4. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.650	0.209	4.644	0.242	**0.012**	**.914**
5. การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน	4.644	0.214	4.626	0.213	**0.140**	**.709**
6. ความรู้และความเข้าใจเชิงดิจิทัล	4.612	0.238	4.641	0.247	**0.270**	**.605**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงสูงกว่าเพศชายในองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.70, S.D.= 0.24) การสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.66, S.D.= 0.22) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.= 0.24) และความรู้ความเข้าใจเชิงดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.24) ขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อยในด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.= 0.20) และการพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.21) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วย Independent t-test พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น เพศไม่ส่งผลต่อการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกเพศ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.671	0.259	4.706	0.247	0.226	.636
2. การสื่อสารดิจิทัล	4.646	0.248	4.659	0.242	0.056	.813
3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.594	0.252	4.638	0.238	1.382	.243
4. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.642	0.232	4.668	0.221	0.752	.388
5. การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน	4.628	0.215	4.654	0.206	1.402	.240
6. ความรู้และความเข้าใจเชิงดิจิทัล	4.624	0.244	4.659	0.233	0.042	.837

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อยในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลและความรู้ความเข้าใจเชิงดิจิทัล เมื่อวิเคราะห์

ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ระดับการศึกษามากมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	**ประสบการณ์ในการนำงาน**							
	1–5 ปี Mean	SD	6–10 ปี Mean	SD	>10 ปี Mean	SD	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.641	0.250	4.670	0.269	4.844	0.167	2.328	.104
2. การสื่อสารดิจิทัล	4.588	0.212	4.680	0.263	4.722	0.264	1.806	.171
3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.600	0.251	4.591	0.247	4.667	0.283	0.340	.713
4. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.624	0.240	4.647	0.226	4.733	0.200	0.815	.446
5. การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน	4.618	0.180	4.633	0.222	4.689	0.285	0.395	.675
6. ความรู้และความเข้าใจเชิงดิจิทัล	4.594	0.244	4.633	0.226	4.756	0.296	1.602	.208

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีแนวโน้มค่าเฉลี่ยสูงสุดในหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และความรู้ความเข้าใจเชิงดิจิทัล เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ประสบการณ์ทำงานมากมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประการแรก ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การกำหนดทิศทางองค์กร และการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Eberl และ Drews (2021) ที่ระบุว่าผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากร เจริญเชื้อ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล นอกจากนี้บริบทของโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองที่มีการแข่งขันสูงและความคาดหวังจากผู้ปกครอง ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Karakose (2021) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ประการที่สอง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและนโยบายด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Karakose (2021) และ Avolio และ Kahai (2003) ที่เน้นบทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี (2) การสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร ช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nguyen, Bellucci และ Nguyen (2021) (3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการใช้นวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Damayanti และ Mirfani (2021) และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (2010) (4) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ผู้บริหารมีความตระหนักด้านจริยธรรม ความปลอดภัยของข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัล (5) การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านการทำงานร่วมกันและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Trust และ Horrocks (2017) และ Lee, Yin และ Zhang (2019) และ (6) ความรู้และความเข้าใจเชิงดิจิทัล ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศดิจิทัลในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจเชิงนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการตัดสินใจบนฐานข้อมูลของ Mandinach และ Jackson (2012)

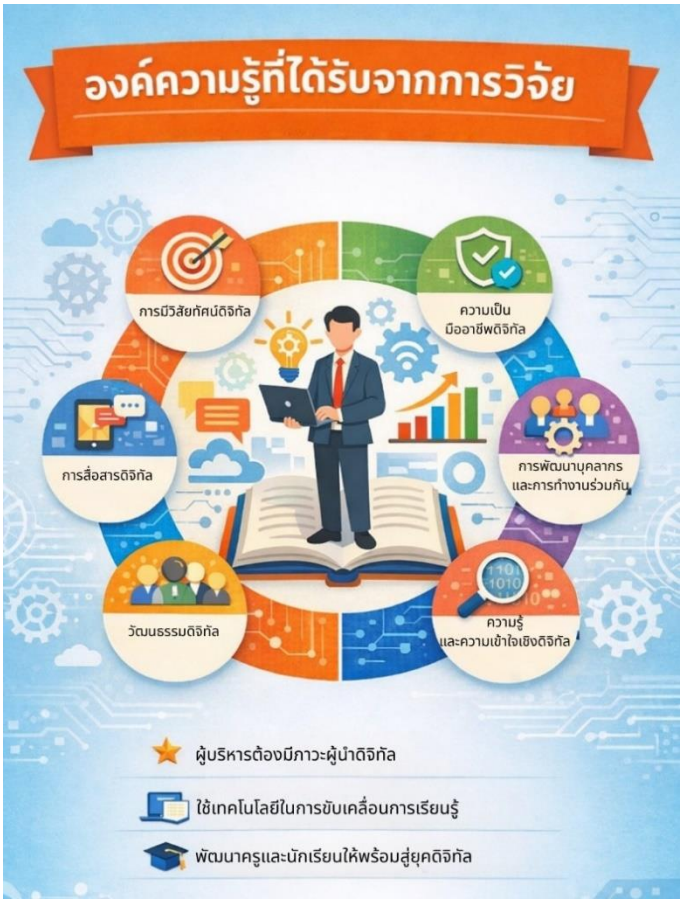
ประการสุดท้าย การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล แต่เกิดจากการพัฒนาองค์กร นโยบาย และบริบทของสถานศึกษาที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eberl และ Drews (2021) ที่มองว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้และระบบสนับสนุนภายในองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องผสมผสานการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาองค์กรและการจัดการศึกษา

องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรและการทำงานร่วมกัน และความรู้ความเข้าใจเชิงดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางองค์กร ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพครูและผู้เรียนให้พร้อมต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมดิจิทัล โดยสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูและบุคลากรสามารถทดลองใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจ ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมดิจิทัล และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับหน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรดิจิทัลอย่างเพียงพอ พร้อมส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารผ่านหลักสูตรที่เน้นภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ และความรู้ด้านกฎหมายดิจิทัล สำหรับการวิจัยในอนาคต ควร

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เปรียบเทียบบริบทสถานศึกษา และส่งเสริม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปใช้ได้จริงอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพิลา อำนาจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการครุศาสตร์, 20*(2): 99–115.

วราภรณ์ พวงสำเภา. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการจัดการศึกษา, 14*(1): 77–91.

วันซูรัยณา ดอแม. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 16*(1): 88–102.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). *รายงานสถานการณ์โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

สำนักงานเขตคลองสามวา. (2566). *รายงานสถานการณ์และข้อมูลพื้นฐานของเขตคลองสามวา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตคลองสามวา.

ไอริณ วัฒนพานิช. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารพัฒนาวิชาการและส่งเสริมการศึกษา, 3*(2): 842–873.

Avolio, B.J., & Kahai, S.S. (2003). Adding the “E” to e-leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics, 31*(4): 325–338.

Damayanti, R., & Mirfani, D. (2021). Digital leadership during the COVID-19 pandemic in MA Nurul Falah, Indonesia. *Journal of Educational Leadership Studies, 5*(2): 45–60.

Eberl, J., & Drews, P. (2021). Digital leadership: Framework for organizational transformation in the digital age. *International Journal of Management and Digital Innovation, 9*(1): 22–39.

Ghamrawi, N., & Tamim, R. (2023). Digital leadership in schools. *Education and Information Technologies, 28*: 5125–5146.

Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Digital leadership and technology skills. *Sustainability, 13*(23): 13448.

Lee, M., Yin, H., & Zhang, Z. (2019). Technology-rich collaborative learning. *Educational Technology & Society, 22*(3): 64–76.

Mandinach, E.B., & Jackson, S.S. (2012). *Transforming teaching and learning through data-driven decision making*. Corwin.

Nguyen, T., Bellucci, S., & Nguyen, T. (2021). Digital communication tools in education. *Educational Technology Research and Development, 6:* 765–787.

Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th ed. Jossey-Bass.

Siddiq, F., Scherer, R., & Tondeur, J. (2021). Digital competence of educators. *Computers & Education, 168*: 104212.

Trust, T., & Horrocks, B. (2017). *Professional learning networks.* Society for Information Technology & Teacher Education.

ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา

Batik Fabric: A Buddhist-Inspired "Nawatwithi" Community Model for Enhancing Community Product Standards and Creating Competitive Advantage in the Urban Community of Pak District, Nakhon Ratchasima Province

[1]เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, [2]พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม

[1]Benjamas Suwannawong, [2] Phramaha Suporn Rakittathammo

[1,2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

[1,2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus

[1]Corresponding author, e-mail: benjamas.suw@mcu.ac.th

Received: February 15, 2026; **Revised:** March 27, 2026; **Accepted:** March 28, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหากระบวนการผลิตผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา 2. ศึกษากระบวนการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกด้วยชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา และ 3. สร้างนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยเป็นแบบเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามวงจร 4 ขั้นตอน ใช้ประชากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 50 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ผลิต ผู้เชี่ยวชาญ และผู้นำชุมชน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ การสังเกต กิจกรรมอบรม และแบบประเมิน มีค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC = 0.67–1.00) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การเปรียบเทียบ และการสังเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหากระบวนการผลิตผ้าบาติกของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา มีข้อจำกัดด้านทักษะ มาตรฐาน ทรัพยากร และเทคโนโลยี ทำให้คุณภาพไม่สม่ำเสมอ ต้นทุนสูง และแข่งขันได้จำกัด แม้มีทุนวัฒนธรรมเชิงพุทธ แต่ยังขาดกลไกจัดการเชิงระบบเพื่อความยั่งยืนการยกระดับผ้าบาติกชุมชนเมืองปักเป็นกระบวนการบูรณาการวัฒนธรรม ศาสนา และเศรษฐกิจบนฐานอัตลักษณ์เชิงพุทธ ทำให้ทุนวัฒนธรรมแปลงเป็นสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ สร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบ BCC–SCA Model การสร้างนวัตกรรมผ้าบาติกชุมชนเมืองปักเกิดจากการบูรณาการทุนวัฒนธรรม หลักธรรม การตีความใหม่ และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนาเป็นโมเดลวงซ้อน 3 ชั้น เชื่อมฐานคิดสู่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และ Storytelling สร้างอัตลักษณ์ แบรนด์ และทุนทางสังคม นำสู่ความได้เปรียบและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: ผ้าบาติก; ชุมชนนวัตวิถี; การพัฒนาชุมชน

Abstract

This research article aimed to: (1) diagnose structural constraints in the batik production system of the Muang Pak community, Nakhon Ratchasima Province, (2) examine the process of product upgrading through a Buddhist innovative community approach, and (3) develop a Buddhist-based community innovation model for batik products to enhance the community's competitive advantage. The study employed an Action Research design following a four-step cycle. The population consisted of stakeholders involved in the batik industry in the Pak community, with a purposive sample of 50 participants. Key informants included batik producers, experts, and community leaders. Research instruments comprised interviews, observations, training activities, and evaluation forms, with content validity verified using an IOC value of 0.67–1.00. Data were analyzed through content analysis, comparative analysis, and descriptive synthesis.

Findings indicate that the production system is constrained by deficiencies in skills and labor capacity, quality standardization, resource management, and technological capability, leading to inconsistent product quality, elevated costs, and limited value creation. Despite possessing substantial Buddhist cultural capital, the absence of systematic governance mechanisms impedes sustainable advancement. Product upgrading emerged through the strategic integration of cultural capital, Buddhist principles, reinterpretative spiritual framing, and modern management practices. This integrative process converts cultural capital into strategic capabilities, reinforcing identity-based differentiation and value enhancement within the BCC–SCA Model framework. The study further proposes a three-layer concentric innovation model that links foundational value systems to product, process, and storytelling-driven marketing innovation. The model strengthens distinctiveness, branding, and social capital accumulation, thereby generating inimitable competitive advantage and fostering long-term economic sustainability at the community level.

Keywords: Batik Fabric; Innovative Community; Community development

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะปัจจุบันดำเนินไปภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งกำหนดทิศทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่ระบบที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม คุณค่าเชิงสร้างสรรค์ และการเติบโตอย่างยั่งยืน โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ได้ระบุชัดในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ให้ความสำคัญกับการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านการเพิ่มผลิตภาพ การสร้างมูลค่าเพิ่มจากทุนวัฒนธรรม และการพัฒนาผู้ประกอบการให้เชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าใหม่ ขณะเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ได้ตอกย้ำแนวทางเศรษฐกิจสร้างคุณค่าโดยเน้นการยกระดับวิสาหกิจชุมชนบนฐานความคิดสร้างสรรค์ Soft Power และการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2566) สะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของผู้ประกอบการฐานราก ได้แก่ ความไม่สม่ำเสมอของมาตรฐานการผลิต การขาดระบบควบคุมคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน การจำกัดการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการขาดกลไกสร้างความแตกต่างเชิงคุณค่า ส่งผลให้แม้ผลิตภัณฑ์บางประเภทจะได้รับการรับรองระดับสูง เช่น OTOP 5 ดาว แต่ยังไม่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในเชิงระบบ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนช่องว่างเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ (policy–practice gap) ในหลายมิติ ได้แก่ (1) มิติการผลิต ที่ขาดระบบมาตรฐานและการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (2) มิติการตลาด ที่ยังไม่สามารถสร้างอัตลักษณ์และความแตกต่างเชิงคุณค่าในระดับแข่งขันได้ และ (3) มิติการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาลชุมชนที่ยังขาดกลไกการขับเคลื่อนและการบูรณาการอย่างเป็นระบบ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมที่เชื่อมโยงเชิงโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม

ในบริบทอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีทุนวัฒนธรรมด้านสิ่งทอเข้มแข็ง โดยเฉพาะผ้าไหมอันเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น การต่อยอดสู่การพัฒนาผ้าบาติกซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติในกรณีของอินโดนีเซียโดยองค์การยูเนสโก (UNESCO, 2009) สะท้อนถึงศักยภาพของผ้าบาติกในฐานะผลิตภัณฑ์เชิงวัฒนธรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ในระดับสากล จึงมีศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างผลิตภัณฑ์อัตลักษณ์ใหม่ที่ผสานทุนท้องถิ่นกับมิติความเป็นสากล อย่างไรก็ตาม การทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลภาคสนามชี้ว่า ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่พัฒนา “โมเดลบูรณาการทุนวัฒนธรรม–มาตรฐานการผลิต–กลไกจริยธรรม” ในระดับชุมชนสิ่งทออีสานตอนล่างอย่างเป็นระบบและสามารถขยายผลเชิงพื้นที่ได้ ช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นประเด็นวิจัยที่มีนัยสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ

ในมิติจริยธรรม หลักสัมมาอาชีวะตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬา-ลงกรณราชวิทยาลัย (2539) วางหลักการประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่เบียดเบียน และรับผิดชอบต่อสังคม หลักการดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นกรอบจริยธรรมเชิงระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานการผลิต การควบคุมคุณภาพและธรรมาภิบาลของกลุ่มผู้ประกอบการ อันจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว ทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเฉพาะ SDG และ SDG 12

ดังนั้น โครงการวิจัย “ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา” จึงมุ่งพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมชุมชนเชิงโครงสร้างที่บูรณาการทุนวัฒนธรรม การออกแบบเชิงสร้างสรรค์ ระบบการจัดการคุณภาพและหลักสัมมาอาชีวะเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และก่อให้เกิดผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ สังคม และเชิงนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม อันจะเป็นต้นแบบที่สามารถขยายผลสู่พื้นที่อื่นได้ และตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 อย่างชัดเจนทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงคุณค่า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหากระบวนการผลิตผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษากระบวนการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกด้วยชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อสร้างนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา” ดำเนินการในพื้นที่อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ผสานแนวคิดการวิจัยและพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based Research and Development) เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และข้อมูลเชิงปริมาณสนับสนุน โดยดำเนินการตามวงจรปฏิบัติการ Plan–Act–Observe–Reflect แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาเชิงพื้นที่ 2) การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมร่วมกับชุมชน 3) การทดลองใช้และประเมินผลกระบวนการ 4) การประเมินผลลัพธ์และการขยายผลเชิงพื้นที่

2. พื้นที่การวิจัย

พื้นที่วิจัยอยู่ในอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2 พื้นที่ ได้แก่ กลุ่มคญาบาติก ตำบลเมืองปัก กลุ่มผู้ประกอบการผ้าไหมและเขียนผ้าบาติก ตำบลตะคุ

พื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านทุนวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความพร้อมในการพัฒนาเป็นนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกในพื้นที่ ได้แก่ ผู้ผลิตและผู้ประกอบการผ้าบาติก, ผู้นำชุมชนและปราชญ์ท้องถิ่น, พระสงฆ์หรือนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา, ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและการตลาด, หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง, ผู้บริโภคและนักท่องเที่ยว, นิสิตนักศึกษาในพื้นที่

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 50 รูป/คน โดยทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ผู้ร่วมพัฒนา ผู้ทดลองใช้ และผู้ประเมินผล

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง, แบบสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม, แบบสอบถามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, แบบประเมินต้นแบบนวัตกรรมและคุณภาพผลิตภัณฑ์, แบบประเมินผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม เครื่องมือทุกฉบับผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 12 เดือน แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและบริบทพื้นที่ วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าผลิตภัณฑ์ผ้าบาติก

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ศักยภาพและแนวทางพัฒนา

ระยะที่ 3 สังเกตแบบมีส่วนร่วมและจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตโดยบูรณาการหลักอริยสัจ4 ,หลักไตรสิกขา และหลักสัมมาอาชีวะเป็นกรอบแนวคิด

ระยะที่ 4 ทดลองใช้ต้นแบบ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพการผลิต รายได้ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมจัดเวทีคืนข้อมูลสู่ชุมชน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) จากข้อมูลสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และการสังเกตภาคสนาม

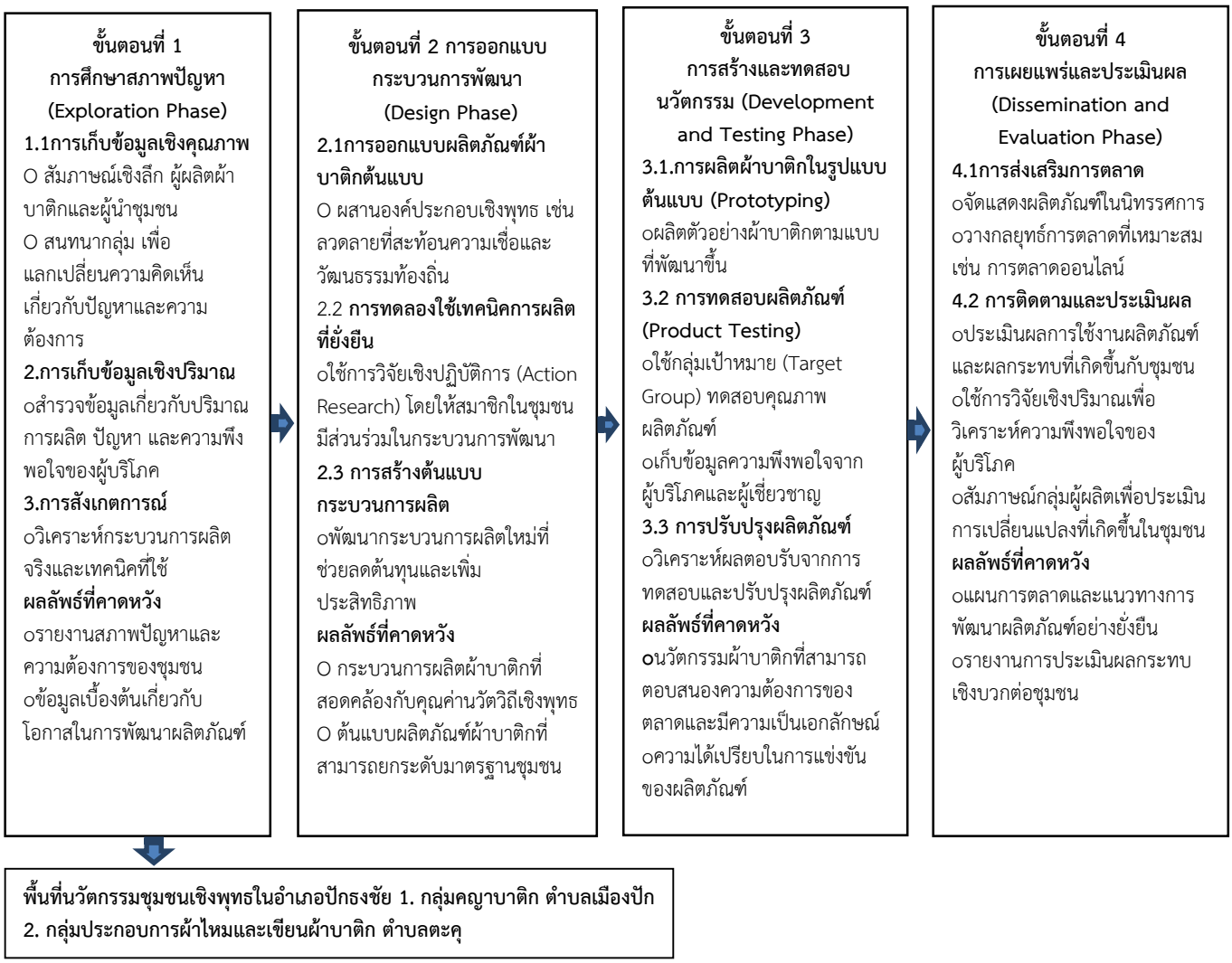
6.2 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการเปรียบเทียบก่อน–หลัง (Before–After Assessment) เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และคุณภาพผลิตภัณฑ์

6.3 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

7. การสังเคราะห์และการใช้ประโยชน์

ผลการวิเคราะห์นำไปสังเคราะห์เป็นรูปแบบนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธผลิตภัณฑ์ผ้าบาติก, แนวทางยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์, กลไกเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของชุมชนและถ่ายทอดผ่านเวทีชุมชน คู่มือการผลิต และเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายผลเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหากระบวนการผลิตผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบสภาพปัญหากระบวนการผลิตผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัญหาด้านทักษะและแรงงาน

1.1.1 ความซับซ้อนของกระบวนการผลิต การวาดลวดลายและควบคุมสีต้องใช้ความชำนาญสูง ผลิตซ้ำได้ยาก ความผิดพลาดเล็กน้อยกระทบคุณภาพ

ผลกระทบ คุณภาพไม่คงที่ ลดความเชื่อมั่น และแข่งขันได้จำกัด

1.1.2 การถ่ายทอดภูมิปัญญาลดลง คนรุ่นใหม่สนใจอาชีพอื่น การฝึกใช้เวลานาน ถ่ายทอดแบบไม่เป็นระบบ

ผลกระทบ ขาดแรงงานคุณภาพ ผลิตได้จำกัด เสี่ยงสูญหายภูมิปัญญา

1.2 ปัญหาด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์

1.2.1 การควบคุมมาตรฐานไม่สม่ำเสมอ สีและลวดลายคลาดเคลื่อน ระบบตรวจสอบไม่ชัดเจน

ผลกระทบ ไม่ผ่านมาตรฐาน ขยายตลาดยาก ความน่าเชื่อถือลดลง

1.2.2 ขาดระบบตรวจสอบตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีเกณฑ์กลางและเครื่องมือทดสอบใช้ประสบการณ์ส่วนบุคคล

ผลกระทบ คุณภาพไม่สม่ำเสมอ สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ

1.3 ปัญหาด้านทรัพยากรและวัสดุ

1.3.1 ต้นทุนวัสดุสูงและไม่สม่ำเสมอ สี ขี้ผึ้ง และผ้าคุณภาพดีมีราคาสูง

ผลกระทบ ต้นทุนสูง ผลิตไม่ต่อเนื่อง ส่งมอบล่าช้า

1.3.2 การใช้วัสดุเสื่อมสภาพ วัสดุคุณภาพต่ำส่งผลต่อมาตรฐาน

ผลกระทบ ต้องผลิตซ้ำ ต้นทุนเพิ่ม ชื่อเสียงลดลง

1.4. ปัญหาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.4.1 การผลิตแบบดั้งเดิม ทำมือทุกขั้นตอน ผลิตได้จำกัด

ผลกระทบ ไม่รองรับคำสั่งซื้อจำนวนมาก เสียโอกาสทางการตลาด

สรุปภาพรวมเชิงวิเคราะห์ สภาพปัญหาเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะและแรงงาน คุณภาพและมาตรฐาน ทรัพยากรและต้นทุนวัสดุ และเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน ความต่อเนื่องการผลิต การรักษาอัตลักษณ์ และความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของชุมชน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ SWOT ผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยภายใน	**ปัจจัยภายนอก**
จุดแข็ง (Strengths)	**โอกาส (Opportunities)**
1. มีทุนทางวัฒนธรรมและหลักพุทธธรรมเป็นฐานการพัฒนา สร้างอัตลักษณ์เฉพาะของผลิตภัณฑ์	1. แนวโน้มตลาดเชิงคุณค่าและตลาดสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับสินค้าอัตลักษณ์และวัฒนธรรม
2. ผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกเชิงพุทธสะท้อนคุณค่าทางจิตวิญญาณและความหมายทางสังคม	2. การประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสม่ำเสมอของผลิตภัณฑ์

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
3. มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการตลาด	3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มโอกาสทางการตลาดและความสามารถในการแข่งขัน
4. ผลิตภัณฑ์มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแบบองค์รวม	4. แนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการยกระดับเชิงระบบ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดอ่อน (Weaknesses)	**อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)**
1. การควบคุมมาตรฐานคุณภาพไม่สม่ำเสมอ ทั้งด้านสี ลวดลาย และความคงทน	1. การแข่งขันกับสินค้าราคาถูกและสินค้าผลิตจำนวนมาก
2. ขาดมาตรฐานกระบวนการผลิตที่เป็นระบบและชัดเจน	2. แรงกดดันด้านการผลิตเชิงพาณิชย์อาจลดทอนคุณค่าเชิงพุทธ
3. ปัญหาด้านทักษะและแรงงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ทำได้จำกัด	3. การขาดกลไกสนับสนุนด้านการออกแบบและการจัดการความรู้เชิงระบบ
4. ต้นทุนวัสดุสูงและการจัดการวัสดุยังไม่มีประสิทธิภาพ	4. ความเสี่ยงต่อการสูญเสียภูมิปัญญาท้องถิ่นหากไม่ถ่ายทอดอย่างต่อเนื่อง
5. ขาดแบรนด์และอัตลักษณ์ทางการตลาดที่ชัดเจน	

สรุปเชิงวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ SWOT สะท้อนให้เห็นว่า ผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกชุมชนเมืองปัก มีจุดแข็งสำคัญด้านทุนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์เชิงพุทธ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในตลาด เชิงคุณค่าได้ อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนด้านมาตรฐานการผลิต ระบบการจัดการ และการสร้างแบรนด์ยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ จำเป็นต้องพัฒนาเชิงระบบควบคู่กับการใช้โอกาสจากแนวโน้มตลาดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามภายนอกอย่างยั่งยืน การวิเคราะห์กลยุทธ์ “ผ้าบาติกเชิงพุทธ” ชุมชนเมืองปัก จากทุนวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 วิเคราะห์กลยุทธ์ “ผ้าบาติกเชิงพุทธ” ชุมชนเมืองปัก จากทุนวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน

2. กระบวนการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกด้วยชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กระบวนการยกระดับผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกด้วยชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม สะท้อนอย่างชัดเจนว่า การยกระดับมิใช่เพียงการปรับปรุงเชิงเทคนิค แต่เป็นกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม และทุนทางจิตวิญญาณ ภายใต้กรอบชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธ โดยมีลักษณะเชื่อมโยงแบบเหตุ–ผล และเสริมพลังซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

(1) กระบวนการสร้างฉันทามติและการมีส่วนร่วมเชิงสถาบันของชุมชน สร้างความเป็นเจ้าของร่วมผ่านเวทีมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ทำหน้าที่เป็นกลไกกำกับภายใน ลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจ และเสริมเสถียรภาพการผลิต

(2) กระบวนการสร้างทุนทางวัฒนธรรมเชิงพุทธเพื่อสถาปนาอัตลักษณ์ผลิตภัณฑ์ เชื่อมภูมิปัญญากับหลักพุทธธรรม ก่อให้เกิดทุนทางวัฒนธรรมเฉพาะถิ่นที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ สร้างความแตกต่างเชิงอัตลักษณ์

(3) การพัฒนานวัตกรรมบนฐานอัตลักษณ์ ใช้นวัตกรรมแบบต่อยอดบนฐานเดิม เพิ่มมูลค่าโดยไม่ทำลายรากวัฒนธรรม ทำให้เข้าสู่ตลาดสมัยใหม่ได้พร้อมคงเอกลักษณ์

(4) การยกระดับมาตรฐานเชิงกระบวนการ กำหนดเกณฑ์คุณภาพตลอดห่วงโซ่การผลิต สร้างความสม่ำเสมอและความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภค

(5) การสร้างคุณค่าผ่านการเล่าเรื่องเชิงวัฒนธรรม แข่งขันด้วยความหมายผ่าน Storytelling เชื่อมโยงผลิตภัณฑ์กับวิถีชีวิตและหลักพุทธ ยกระดับสู่สินค้าที่มีคุณค่าทางสัญลักษณ์

(6) การบริหารจัดการบนฐานความยั่งยืนเชิงพุทธ กำหนดการเติบโตอย่างพอประมาณและสมดุล ลดความเปราะบาง และสร้างความยืดหยุ่นต่อความผันผวนของตลาด

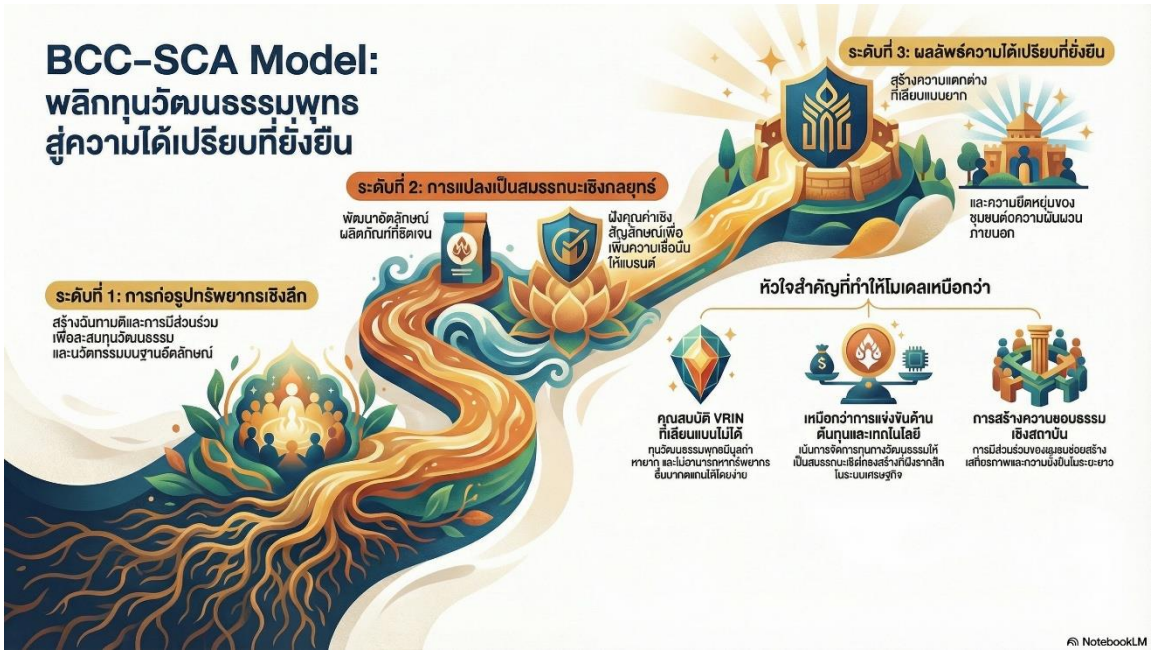
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์เชิงโครงสร้าง

ขั้นตอน	กลไกภายใน	ผลลัพธ์เชิงพัฒนา	ผลต่อความได้เปรียบ
การมีส่วนร่วม	Governance mechanism	ความเป็นเจ้าของร่วม	เสถียรภาพเชิงโครงสร้าง
ภูมิปัญญาเชิงพุทธ	Cultural capital formation	อัตลักษณ์เฉพาะ	Differentiation
นวัตกรรมฐานอัตลักษณ์	Value enhancement	มูลค่าเพิ่ม	Value advantage
มาตรฐานกระบวนการ	Credibility mechanism	ความเชื่อมั่น	Brand trust
การสื่อสารคุณค่า	Meaning construction	คุณค่าเชิงสัญลักษณ์	Premium positioning
ความยั่งยืนเชิงพุทธ	Resilience mechanism	ความมั่นคงระยะยาว	Sustainable advantage

การอภิปรายเชิงทฤษฎี

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดความได้เปรียบเชิงทรัพยากร (RBV) ที่ชี้ว่า ความได้เปรียบอย่างยั่งยืนเกิดจากทรัพยากรลักษณะ VRIN ในบริบทชุมชนเมืองปัก ทุนวัฒนธรรมเชิงพุทธ กระบวนการมีส่วนร่วม และอัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็นทรัพยากรที่ยากต่อการเลียนแบบ จึงสร้างความได้เปรียบที่ตั้งอยู่บน

คุณค่าและความยั่งยืน มากกว่าการแข่งขันด้านต้นทุน ทั้งนี้ กระบวนการยกระดับดังกล่าวจึงเป็นกลไกเชิงระบบของการสร้างความได้เปรียบเชิงวัฒนธรรมในระยะยาว ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 โมเดล BCC–SCA (Buddhist Cultural Capital–Driven Sustainable Competitive Advantage Model)

จากภาพอธิบายได้ว่า โมเดล BCC–SCA ทุนทางวัฒนธรรมเชิงพุทธเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่เมื่อจัดการผ่านกลไกเชิงสถาบันและนวัตกรรมฐานอัตลักษณ์ จะพัฒนาเป็นสมรรถนะการแข่งขันและนำไปสู่ความได้เปรียบอย่างยั่งยืนของชุมชน

โครงสร้างโมเดลมี 3 ระดับเชิงเหตุ–ผล ได้แก่

1. ตัวขับเคลื่อนเชิงโครงสร้าง (ฉันทามติ ทุนวัฒนธรรม นวัตกรรมฐานอัตลักษณ์)
2. สมรรถนะที่พัฒนาได้ (อัตลักษณ์ มูลค่า ความน่าเชื่อถือ)
3. ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ (ความแตกต่าง ความเชื่อมั่น ความยืดหยุ่น)

โมเดลนี้บูรณาการแนวคิด RBV, Cultural Capital Theory และ Institutional Theory โดยชี้ว่าความได้เปรียบที่ยั่งยืนเกิดจากการแปลงทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นสมรรถนะเชิงโครงสร้างที่ยากต่อการเลียนแบบ และสร้างคุณค่าเชิงความหมายในตลาด

3. การสร้างนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปักจังหวัดนครราชสีมา

การพัฒนานวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธของกลุ่มผู้ผลิตผ้าบาติกในชุมชนเมืองปัก เป็นกระบวนการบูรณาการทุนวัฒนธรรม หลักธรรม ภูมิปัญญา เทคโนโลยี และการจัดการสมัยใหม่ ภายใต้ความร่วมมือของภาคีชุมชน ส่งผลให้เกิดการยกระดับอัตลักษณ์ มาตรฐานการผลิต และศักยภาพการแข่งขันของเศรษฐกิจฐานราก

1. รูปแบบนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธ

1.1 นวัตกรรมด้านแนวคิดและอัตลักษณ์เชิงพุทธ นำสัญลักษณ์พุทธศิลป์ เช่น ดอกบัว ธรรมจักร ใบโพธิ์ มาออกแบบลวดลาย สร้างคุณค่าทางความหมายและความแตกต่างเชิงจริยธรรม

1.2 นวัตกรรมด้านกระบวนการผลิตและคุณภาพ พัฒนาการย้อมสี การควบคุมคุณภาพและดำเนินการตามมาตรฐาน มผช. ทำให้การผลิตเป็นระบบ มีความสม่ำเสมอ และน่าเชื่อถือ

1.3 นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ ต่อยอดสู่สินค้าเสื้อผ้า ของตกแต่ง และของที่ระลึก ขยายตลาดสู่กลุ่มเฉพาะทาง

1.4 นวัตกรรมด้านการตลาดและการสื่อสารคุณค่า ใช้กลยุทธ์เล่าเรื่องและสร้างแบรนด์ชุมชน เน้นคุณค่าทางวัฒนธรรมและจริยธรรมมากกว่าการแข่งขันด้านราคา

2. กระบวนการสร้างนวัตกรรม

ดำเนินการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ได้แก่ 1) วิเคราะห์อัตลักษณ์ชุมชน 2) ออกแบบลวดลายเชิงพุทธ 3) พัฒนากระบวนการผลิต 4) กำหนดมาตรฐานคุณภาพ 5) ยกระดับผลิตภัณฑ์และการตลาด กระบวนการนี้ก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมและความเข้มแข็งเชิงสถาบัน

3. ความได้เปรียบในการแข่งขัน

ได้แก่ 1) ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์จากอัตลักษณ์เชิงพุทธ 2) การสร้างแบรนด์ชุมชนที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความผูกพัน 3) การเข้าถึงตลาดเฉพาะกลุ่ม ลดการแข่งขันด้านราคา

4. ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เศรษฐกิจ : รายได้มั่นคง กำหนดราคาบนฐานคุณค่า

สังคม : เกิดความร่วมมือและทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น

วัฒนธรรม : สร้างความภาคภูมิใจและถ่ายทอดภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป นวัตกรรมเชิงพุทธทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ที่เสริมความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 การสร้างนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธผลิตภัณฑ์ผ้าบาติกเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปักจังหวัดนครราชสีมา

แผนภาพนี้อธิบายได้ว่า การพัฒนาผ้าบาติกชุมชนเมืองปักเริ่มจากการบูรณาการทุนวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนา การตีความใหม่ และการจัดการสมัยใหม่ เพื่อสร้าง “นวัตกรรมเชิงพุทธ” ที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณ

นวัตกรรมดังกล่าวสร้างมูลค่าผ่าน 3 มิติ ได้แก่ 1) อัตลักษณ์เชิงพุทธที่แตกต่าง 2) กระบวนการผลิตที่มีมาตรฐาน 3) การตลาดแบบเล่าเรื่อง (Storytelling)

ผลลัพธ์ คือ การเกิดความแตกต่างที่เลียนแบบยาก การเจาะตลาดเฉพาะ และการสร้างทุนทางสังคม นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของชุมชน

กล่าวโดยสรุป โมเดลนี้แสดงเส้นทางจากทุนวัฒนธรรม ⟶ นวัตกรรมเชิงพุทธ ⟶ ความแตกต่าง ⟶ ความได้เปรียบ ⟶ ความยั่งยืน

3. การสร้างโมเดลนวัตกรรมผ้าบาติกเชิงพุทธ 3 ชั้นสู่ความยั่งยืนของชุมชนเมืองปัก

เป็นกระบวนการบูรณาการฐานคิดพุทธ วัฒนธรรม และการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งสังเคราะห์เป็นโมเดลวงซ้อน 3 ชั้น จากฐานคิด ⟶ กลไกนวัตกรรม ⟶ ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ก่อให้เกิดความแตกต่าง อัตลักษณ์ที่ชัดเจน ความเข้มแข็งของชุมชน และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังแผนภาพ



ภาพที่ 5 โมเดลนวัตกรรมผ้าบาติกเชิงพุทธ: 3 ชั้นสู่ความยั่งยืนของชุมชนเมืองปัก

จากภาพนี้อธิบายได้ว่า “โมเดลนวัตกรรมผ้าบาติกเชิงพุทธ: 3 ชั้นสู่ความยั่งยืนของชุมชนเมืองปัก” โดยเริ่มจากฐานคิดพุทธและอัตลักษณ์ชุมชน ขับเคลื่อนผ่าน นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการตลาด จนเกิดผลลัพธ์ด้านความสามารถแข่งขัน ความเข้มแข็งของชุมชน และความยั่งยืนระยะยาวอย่างสมดุล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปักจังหวัดนครราชสีมา” สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลการวิจัยสะท้อนว่า ปัญหาการผลิตผ้าบาติกของชุมชนเมืองปัก จังหวัดนครราชสีมา มิได้เป็นเพียงข้อจำกัดเชิงเทคนิค หากแต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับระบบจัดการความรู้ การบริหารกลุ่ม การควบคุมคุณภาพ และการตลาดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

แม้ชุมชนจะมีทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานสำคัญ แต่การขาดกลไกพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงระบบทำให้ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เต็มศักยภาพ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสุวิตา แก้วอารีลาภ และปรัชญา กฤษณะพันธ์ (2561) ที่ชี้ว่าการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ช่วยยกระดับอัตลักษณ์และโอกาสทางการตลาด ทั้งยังสอดคล้องกับพรชัย ปานทุ่ง และคณะ (2567) ที่เน้นความสำคัญของระบบถ่ายทอดองค์ความรู้และการควบคุมคุณภาพ

ในด้านความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการวิจัยยืนยันว่าการพัฒนาผ้าบาติกภายใต้กรอบนวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธสามารถสร้างความแตกต่างเชิงคุณค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับการแข่งขันด้านราคาเพียงอย่างเดียว แม้ จีรวรรณ พัชรประกิติ และคณะ (2567) จะเน้นประสิทธิภาพการผลิต แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความได้เปรียบที่ยั่งยืนของผลิตภัณฑ์ชุมชนต้องตั้งอยู่บนฐานอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และคุณค่าทางจิตวิญญาณควบคู่กับมิติทางเศรษฐกิจ โดยสรุปการบูรณาการทุนวัฒนธรรมกับกระบวนการพัฒนาเชิงระบบเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ร่วมสมัย

สรุปผลการวิจัยชี้ว่า ปัญหาการผลิตผ้าบาติกของชุมชนเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง แม้มีทุนวัฒนธรรมแต่ขาดกลไกพัฒนาเชิงระบบ จึงไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภายใต้นวัตกรรมชุมชนเชิงพุทธช่วยสร้างความแตกต่างเชิงคุณค่า และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการบูรณาการทุนวัฒนธรรมกับการพัฒนาเชิงระบบ

องค์ความรู้ที่ได้

งานวิจัยนี้สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาโมเดลยกระดับผ้าบาติกชุมชนเมืองปักด้วยนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการอัตลักษณ์ มาตรฐาน และการตลาดเชิงคุณค่า โดยนำเสนอเป็นภาพโมเดลที่เชื่อมโยงปัญหา แนวทางพัฒนา และผลลัพธ์สู่ความยั่งยืน ได้ดังนี้



ภาพที่ 6 ผ้าบาติก: ชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของชุมชนเมืองปักจังหวัดนครราชสีมา

จากภาพนี้อธิบายการพัฒนาผ้าบาติกเมืองปักสู่ความยั่งยืนด้วย “นวัตกรรมเชิงพุทธ” โดย 1) ต้นไม้เป็นสัญลักษณ์ รากสะท้อนปัญหาเดิม เช่น ต้นทุนสูง คุณภาพไม่สม่ำเสมอ และมาตรฐานไม่ชัดเจน 2) ลำต้น คือ การยกระดับ 3 มิติ ได้แก่ อัตลักษณ์เชิงพุทธ มาตรฐานการผลิต และการตลาดแบบเล่าเรื่อง 3) ส่วนกิ่งและผล คือ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การเจาะตลาดเฉพาะ และความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก สรุปโมเดลนี้มุ่งแข่งขันด้วยคุณค่าและอัตลักษณ์ เพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ไม่ใช่แข่งขันด้านราคาเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาผ้าบาติกภายใต้กรอบนวัตวิถีเชิงพุทธ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์

1.2 ควรสนับสนุนงบประมาณ และองค์ความรู้ด้านออกแบบ การตลาด และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ชุมชนควรพัฒนาลวดลายและการเล่าเรื่องผลิตภัณฑ์ให้สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่น

2.2 ควรยกระดับทักษะการผลิตและกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ชุมชนภายใต้แนวคิดนวัตวิถีเชิงพุทธ

3.2 ศึกษาศักยภาพของแนวคิดนวัตวิถีเชิงพุทธในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน: การประยุกต์ใช้

เอกสารอ้างอิง

จีรวรรณ พัชรประกิติ และคณะ. (2567). การหาค่าเหมาะที่สุดของการผลิตผ้าบาติกโดยใช้วิธีซิมเพล็กซ์อย่างรวดเร็ว. *วารสารวิทยาศาสตร์บูรพา, 29*(1): 147–159.

พรชัย ปานทุ่ง และคณะ. (2567). การพัฒนาผลิตภัณฑ์กระเป๋าผ้าบาติกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านภูนก ตำบลบ้านตึก อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15*(2): 176–188.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวิตา แก้วอารีลาภ & ปรัชญา กฤษณะพันธ์. (2561). กระบวนการสร้างสรรค์คอลเลคชั่นผ้าบาติก. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(3): 3245–3260.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. New York, NY: United Nations.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2009). *Indonesian batik: Intangible cultural heritage of humanity*. Paris: UNESCO.

บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

The Roles of Student Support System Management of School Administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

[1]กมลชนก มหารักษิต, [2]อัทธ์ ฉัฐญาวรกุล

[1]Kamonchanok Maharasit, [2]Att Chatthayaworakul

[1,2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2]Educational Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

[1]Corresponding author, e-mail: kamolchanok0749@gmail.com

Received: March 31, 2026; **Revised:** April 15, 2026; **Accepted:** April 20, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 331 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอิงตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่าง ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อได้รู้จักนักเรียนมากขึ้น จัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมและการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารงาน; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study focuses on examining the roles of student support system management performed by school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office Three. Particularly, the objectives were threefold including, 1) to determine the roles of student support system management of school administrators, 2) to compare school administrators' management roles of student support system classified by teachers' differences in educational levels, work experiences, and school size, and 3) to investigate suggestions for improving school administrators' managing roles of student support system within this specific setting. The sample consisted of 331 teachers from the target schools, selected through stratified random sampling using school size as the stratification criterion. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.967. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance ANOVA.

The research results were found as follows: 1) the levels of school administrators' management of student support system, both overall and across specific domains, were high; 2) there was no significant difference in overall levels of student support system management based on teachers' educational levels; however, significant differences were found based on work experiences and school size at the .01 and .001 levels, respectively; and 3) recommendations regarding the roles of school administrators in managing student support system under the Songkhla Primary Educational Service Area Office Three suggested that school administrators should conduct home visits to better understand students and organize systematic activities for student promotion and referral.

Keywords: Administrative Roles; Student Support System; School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา แหล่งที่มาประการหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ให้ความหมายของคำว่า "การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ" (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 6)

จากการจัดการศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาด้านการศึกษาหลายด้านไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสที่ไม่เท่าเทียม (คุณานนต์ วิหคาภิรมย์, 2565: 2) ตลอดจนการขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ ปัญหาการขาดวิจัย นวัตกรรม (ทรงวุฒิ แก้ววิศิษฏ์, 2563: 3) ปัญหาเด็กและเยาวชนในวัยเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น หนีเรียน ติดยาเสพติด เที่ยวกลางคืน ท้องก่อนวัยอันควร ปัญหาเด็กออกกลางคัน นักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและไม่อยากไปโรงเรียนจำนวนมาก ปัญหาเรื่องการใช้เทคโนโลยี นักเรียน

เข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่ยังขาดการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กองทุนเสมอภาค, 2567: 11)

ในบริบทของสถานศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของบุคคล การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 11) เพื่อให้สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทันท่วงทีและเพื่อให้ได้รู้จักนักเรียนเพิ่มมากขึ้น รู้จักปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาการแข่งขัน ปัญหาครอบครัว ปัญหานักเรียนออกกลางคัน อีกทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังช่วยส่งเสริมนักเรียนที่ดีอยู่แล้วให้เกิดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2546: 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการบริหารจัดการภายในอย่างมีคุณภาพ 3 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบบริหารจัดการในด้านความปลอดภัยและด้านประสิทธิภาพ 2) ระบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มุ่งสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา หนึ่งในแหล่งที่มาของแนวทางดังกล่าว คือ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางสู่การปฏิบัติโดยกำหนดนโยบายทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ด้วยระบบที่ว่า 1 โรงเรียน 3 รูปแบบ และหนึ่งในนั้น คือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประกอบไปด้วยโครงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการพาน้องกลับบ้าน และโครงการเด็กพิเศษและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ แต่การดำเนินการตามโครงการยังไม่ชัดเจนทำให้ยังพบปัญหาต่างๆ โดยจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผ่านระบบ Student Care ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ปัญหาด้านการเรียน อ่านไม่ออก อ่านไม่คล่อง เขียนไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 32.63 ปัญหาเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 25.04 ปัญหาด้านสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 13.33 ขาดเรียนบ่อย คิดเป็นร้อยละ 2.49 ปัญหายาเสพติด การใช้ความรุนแรง การเดินทาง ปัญหาทางเพศ และการติดเกม คิดเป็นร้อยละ 2.32 ของนักเรียนทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567: 22) ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นนักเรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และการติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการหาแนวทางการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษามีมาตรฐานในการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นระบบสามารถที่จะเข้าถึงสภาพปัญหา กระบวนการแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ครูและผู้เกี่ยวข้องจะได้ร่วมมือกันช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีพัฒนาการก้าวหน้าใน

ทุกด้าน สามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นคนดีและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 193 แห่ง ครูทั้งหมด จำนวน 2,225 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ประกอบด้วยครู จำนวน 331 คน จากสถานศึกษา จำนวน 132 แห่ง ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยอิงตามขนาดสถานศึกษา ใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ในการจัดสัดส่วน และทำการสุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121) ดังนี้ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยวิธีการ

(IOC: Index of |tem Objective Congruence) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.967 นำแบบสอบถามที่ผ่านแล้วเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูจำนวน 331 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โคดผ่านระบบ E-Office ไปยังสถานศึกษาของครูกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู

1. ระดับการศึกษา

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.2 5 – 10 ปี

2.3 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

3.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

3.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)

3.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

ตัวแปรตาม

บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงเยี่ยมบ้านนักเรียน มีการวางแผนการรู้จักนักเรียนที่หลากหลาย จัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงให้ผู้ปกครองได้รับทราบ

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจในด้านการคัดกรอง การคัดกรองต้องเป็นระบบและลดความซ้ำซ้อน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดกรองมากขึ้น

3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมให้หลากหลายมีงบประมาณเพียงพอในการทำกิจกรรม มีการวางแผนการส่งเสริมที่เป็นระบบให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและเท่าเทียมกัน

3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนสร้างความรู้ความเข้าใจและประชุม เมื่อครูดำเนินการแก้ไขปัญหาและทุกฝ่าย

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนมีช่องทางในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	205	61.93
สูงกว่าปริญญาตรี	126	38.07
รวม	**331**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	98	29.60
5 – 10 ปี	122	36.90
มากกว่า 10 ปี	111	33.50
รวม	**331**	**100.00**
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)	89	26.89
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)	201	60.73
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	41	12.39
รวม	**331**	**100.00**

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานให้สอดรับนโยบายของต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการวางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษาของตนเอง สอดคล้องกับวิจัยของ กรดา มลิลา (2564: 30) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.14	0.57	มาก
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.23	0.41	มาก
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.16	0.51	มาก
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.31	0.40	มาก
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.36	0.51	มาก
	ภาพรวม	**4.25**	**0.42**	**มาก**

จากผลการวิจัยบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิทินงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียนสะสม แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและรอบด้าน เพื่อให้การทำงานมีระบบจึงต้องมีการวางแผนงานให้รอบด้าน มีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและมีเอกสารที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นดำเนินการรวบรวมเพื่อใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา ซึ่งสามารถเอาไปใช้ในการช่วยเหลือ ติดตาม

นักเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว สอดคล้องกับวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา เยี่ยมสิริวุฒิ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูบันทึก วิเคราะห์ สรุป และรายงานอย่างเป็นระบบผ่านฐานข้อมูลที่กำหนด เช่น ระบบ OBEC CARE เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข หรือส่งต่อการช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดกรองนักเรียนซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบรอบด้าน โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิต สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูเตรียมความพร้อมของนักเรียน สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นอันดับแรก จึงมอบหมายให้ครูเตรียมความพร้อมของนักเรียนและสร้างความเข้าใจร่วมกันกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรดา บุญหล่อวัฒนา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม บันทึกผลประเมินผลและรายงานผลหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่องเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตามและประเมินผลหลังการส่งต่อ เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศและติดตามอย่างสม่ำเสมอช่วยให้สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงาน รวมทั้งปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับญาณิศา เยี่ยมสิริวุฒิ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ อธิบายได้ว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แม้จะมีพื้นฐานทางวิชาการและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่ในการปฏิบัติงานจริงภายในสถานศึกษา ครูทุกคนต้องดำเนินงานภายใต้นโยบาย และกรอบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีโอกาสในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม และการรับรู้ต่อการดำเนินงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวา ขุนชำนาญ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการส่งต่อนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมมีบริบท ทรัพยากร บุคลากร และรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในแต่ละด้าน สถานศึกษาขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กอาจมีความพร้อมในการดำเนินงาน การแบ่งหน้าที่ไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน เศรษฐภักดี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้ได้รู้จักนักเรียนมากขึ้น มีการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน เละมีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงข้อมูล เพราะว่าการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้สถานศึกษาทราบถึงสภาพความเป็นอยู่ ปัญหา และความต้องการของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจนและมีความรู้ความเข้าใจในด้านการคัดกรองนักเรียนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการคัดกรองนักเรียนเพื่อลดความยุ่งยากซ้ำซ้อน

3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมที่หลากหลาย มีงบประมาณที่เพียงพอในการทำกิจกรรมและมีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3.4 ด้านการป้องกันเละแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนสร้างความรู้ความเข้าใจและประชุมผู้ปกครองและผู้ปกครองต้องให้ความร่วมมือเมื่อครูดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดซ้ำ

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนมีช่องทางในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีข้อมูลนักเรียนที่ถูกต้องครบถ้วน และสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกับผู้ปกครอง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการส่งต่อนักเรียนเป็นอย่างดีที่สุด

1.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกด้าน เนื่องจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมากในสถานศึกษา

1.3 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้มีการเก็บรวบรวมและปรับปรุงข้อมูล

1.4 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน

1.5 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการ

1.6 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สาเหตุเชิงระบบสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา เพื่อให้สามารถวางแผนช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 มีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในทุกสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2.2 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดอื่นๆ

2.3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอก

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). *ปัญหาการศึกษาไทย.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.eef.or.th [5 มกราคม 2569].

กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1-ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6).* กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กรดา มลิลา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 8(2): 32-40.

คุณานนต์ วิหคาภิรมย์. (2565). ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการให้การศึกษาแก่เด็กนักเรียนไทย. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิศา เยี่ยมสิริวุฒ. (2564). การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ทรงวุฒิ แก้ววิศิษฎ์. (2564). ปัญหาจากระบบการศึกษาไทย: สู่แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมชุด “ให้ชีวิตได้ใช้”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 12(1), 142-155.

นพรดา บุญหล่อวัฒนา.(2561). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, 4 หน้า 41-50.

พรศักดิ์ ผการอง. (2562). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

ภาคิน เศรษฐภักดี. (2560). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิวา ขุนชำนาญ. (2564). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภัสสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2568). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2568.* สงขลา: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.

Goodman, Robert, and others. *Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples.* Dissertation Abstracts International 65, 10 (October, 2003): 1178-A.

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

The Guidelines for Learning Organization Development of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

[1]ศิวัสว์ เงินถาวร, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

[1]Siwas Ngoenthawon, [2]Pimolpun Phetsombat

[1,2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1,2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: April 11, 2026; **Revised:** May 05, 2026; **Accepted:** May 11, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.955 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงรุกและยกระดับครูสู่การเป็นนักสร้างนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาผลงานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสะท้อนคิดผ่านพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาการและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อแปลงวิสัยทัศน์องค์กรสู่จุดมุ่งหมายส่วนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สร้างสภาวะรวมพลังและลดการทำงานแบบแยกส่วนเพื่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดของบุคลากรจากการมอง

ปัญหาแบบแยกส่วนเป็นการมองภาพรวม ผ่านการเข้าใจใน “วงจรป้อนกลับ” และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของทั้งระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the current and desired states of a learning organization in schools, and 2) explore guidelines for developing a learning organization in schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. Using a mixed methods research design, the research samples, derived from stratified random sampling, consisted of 327 teachers in schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. Additionally, seven key informants were selected through purposive sampling for in-depth interviews. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire and semi-structured interview forms. The questionnaire yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.8–1.0, with reliability coefficients of 0.955 for the desired state and 0.972 for the current state. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and qualitative content analysis.

The results showed that: 1) the overall current state of a learning organization in schools was at a high level, while the overall desired state was at the highest level. 2) The guidelines for developing a learning organization in schools under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office were categorized into five aspects: (1) Personal Mastery: School administrators should promote a culture of active learning and enhance teachers' capabilities to become innovators who consistently produce high-quality work. (2) Mental Models: School administrators should promote reflective thinking through safe academic spaces and Professional Learning Community (PLC) processes to shift personnel’s work attitudes. (3) Shared Vision: School administrators should encourage personnel to actively participate in goal setting to concretely align the organization’s vision with individual goals. (4) Team Learning: School administrators should organize activities that foster synergy and reduce compartmentalized work practices to achieve collective organizational success. (5) Systems Thinking: School administrators must shift personnel’s mindset from fragmented problem-solving to a holistic perspective by understanding “feedback loops” and structural relationships within the entire system to ensure sustainable school development.

Keywords: Develop guidelines; Learning organization of schools; Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในทศวรรษที่ 2020 โลกก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด อิทธิพลจากปัญญาประดิษฐ์และการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบได้กลายเป็นพลวัตหลักที่บีบบังคับให้องค์กรทุกภาคส่วนต้องปรับรื้อโครงสร้างการทำงานใหม่ สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการสร้าง

ทุนมนุษย์จึงเผชิญกับแรงกดดันมหาศาลในการปรับเปลี่ยนจากระบบดั้งเดิมสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งไม่ได้หมายถึงเพียงการจัดอบรมสัมมนา แต่คือการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และสร้างนวัตกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรัตน์, 2567; OECD, 2024)

สำหรับประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาคนสู่ความยั่งยืน โดยเน้นการสร้างสังคมฐานความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดรับกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งหวังให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งการนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) อย่างไรก็ตาม จากรายงานสภาวการณ์การศึกษาไทยล่าสุด พบว่าช่องว่างสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนา คือ ภาระงานที่ซ้ำซ้อนของครู และแนวทางการบริหารจัดการที่ยังยึดติดกับรูปแบบรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งขาดความคล่องตัวในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์และความต้องการรายบุคคลของผู้เรียน (World Bank, 2025; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

การนำวินัย 5 ประการของเซ็งเก้ มาบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีการจัดการความรู้ดิจิทัล จึงเป็นทางออกเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยเฉพาะการยกระดับ “การคิดเชิงระบบ” เพื่อให้ผู้บริหารและครูมองเห็นภาพรวมของปัญหาก้าวข้ามการแก้ไขแบบแยกส่วน และการปรับเปลี่ยน “แบบแผนความคิด” ให้พร้อมรับความหลากหลายทางความคิดและการทำงานเชิงรุก (จิรดา มงคลคลสวัสดิ์, 2566; Seo et al., 2024) งานวิจัยในยุคปัจจุบันยังชี้ชัดว่าสถานศึกษาที่มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูง จะมีขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์สมรรถนะผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาทั่วไป (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรัตน์, 2567)

ในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสูง สถานศึกษาในสังกัดจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับสู่องค์กรมาตรฐานตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ทว่าจากการสำรวจสภาพจริงยังพบความท้าทายในด้านทักษะดิจิทัลของครูที่ยังไม่ครอบคลุมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงระบบนิเวศในโรงเรียนที่ยังไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567) ความเหลื่อมล้ำระหว่างเป้าหมายเชิงนโยบายกับสภาพการปฏิบัติจริงนี้เองที่สะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารจัดการ พลิกโฉมโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างผู้เรียนให้มีทักษะแห่งอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,128 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จำนวน 327 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)ให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ระดับ 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย: รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและข้อคำถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถาม: ร่างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบเบื้องต้น: เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ: นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 0.80–1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงเครื่องมือ: แก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 6 ทดลองใช้ (Try Out): นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยมีค่าเท่ากับ 0.938

ขั้นที่ 7 จัดทำฉบับสมบูรณ์: รวบรวมและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 คน และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 1 คน ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับวิทยฐานะผู้บริหารชำนาญการขึ้นไป 2) คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับวิทยฐานะผู้บริหารชำนาญการขึ้นไป คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการ หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 7 คน การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลแนวความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

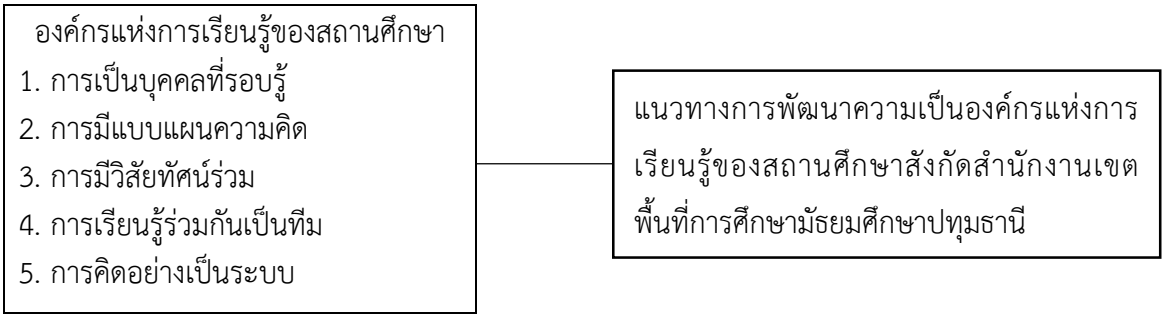
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระ คือ เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ของข้าราชการครู ส่วนตัวแปรตามได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ด้านของ Senge (2006) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” สามารถสรุปได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

องค์กรแห่งการเรียนรู้	**สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**			**สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**			**ความต้องการจำเป็น**	
	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	$PNI_{Modified}$	อันดับ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.40	0.78	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.40	1
การมีแบบแผนความคิด	3.79	0.70	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.25	4
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.80	0.76	มาก	4.63	0.50	มากที่สุด	0.22	5
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.66	0.64	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด	0.29	2
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.58	0.67	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด	0.29	3
รวม	3.79	0.70	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการมีแบบแผน และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่าเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ สถานศึกษาต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Culture) โดยยกระดับบทบาทของครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้เป็น “นักสร้างนวัตกรรม” ที่สามารถพัฒนาผลงานคุณภาพ ผ่านการใช้การวิจัยเป็นฐานและการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติจริงเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาการและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการ “สำรวจและสะท้อนคิด” ซึ่งจะช่วยปรับเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติเดิมที่อาจเป็นอุปสรรค และนำไปสู่การสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Growth Mindset)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งเน้นการเปลี่ยนบุคลากรจากการเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายไปสู่การมีความมุ่งมั่นผูกพัน (Commitment), โดยผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย แปลงวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของผู้เรียนอย่างแท้จริง

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สร้าง “สภาวะรวมพลัง” (Synergy) ผ่านการสนทนาเชิงลึก (Dialogue) และจัดกิจกรรมเพื่อลดการทำงานแบบแยกส่วน, เน้นการทำงานเชิงบูรณาการข้ามกลุ่มสาระและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เพื่อสร้าง “ความฉลาดร่วม” (Collective Intelligence) ที่ยกระดับผลลัพธ์ของทีมให้สูงกว่าการทำงานเดี่ยว

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดของบุคลากรจากการมองปัญหาแบบแยกส่วนให้เป็นการมองภาพรวมอย่างเชื่อมโยง โดยต้องสร้างความเข้าใจเรื่อง “วงจรป้อนกลับ” เพื่อให้ตระหนักว่าการตัดสินใจในส่วนใดส่วนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังส่วนอื่น, ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ในระยะยาวและค้นพบจุดคานดีดสำหรับการพัฒนาได้อย่างแม่นยำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สภาพปัจจุบันทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ประกอบกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา

ผ่านกระบวนการพัฒนาครูทั้งระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับจิรดา มงคลคลสวัสดิ์ (2566) ที่ระบุว่าการบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีการจัดการความรู้ดิจิทัลเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริมองค์กรให้เท่าทันยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ แสนเสนาะ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาพรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีความโดดเด่นในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเททรัพยากรและเวลาในการปฏิบัติภารกิจเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ปรารถนาร่วมกัน รวมถึงมีการเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Senge (2006) ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นวินัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการระดมสมองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีแบบแผนความคิด จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการเปิดรับข้อมูลหรือความคิดเห็นจากภายนอกอย่างสร้างสรรค์ และมีกรอบความคิดที่ดีซึ่งส่งผลให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทั้งนี้สอดคล้องกับกมลวรรณ แสนเสนาะ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2567) ที่พบว่า การสร้างพื้นที่สำหรับการสะท้อนคิดเพื่อปรับเปลี่ยนแบบแผนทางความคิดเดิมเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของทีมงาน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีกระบวนการที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาทักษะร่วมกันผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ โดยมีเป้าหมายร่วมเป็นแกนกลางในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ทีมเกิดความเข้าใจและไว้วางใจกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Marquardt (2011) ที่ระบุว่าองค์กรต้องมีระบบย่อยของการเรียนรู้ที่เข้มแข็งทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในองค์กรเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการคำนึงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับวันชนก อาจปรุ (2564) ที่พบว่าสถานศึกษาที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงมักมีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความใฝ่รู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ และไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาความรู้ผ่านการอบรมสัมมนา หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงมีความยืดหยุ่นทางความคิดพร้อมปรับตัวตามสถานการณ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Seo et al. (2024) ที่ระบุว่าความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุค

ปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการนำทักษะและความรู้ส่วนบุคคลมาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสถานศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ควรขับเคลื่อนนโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล” โดยสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสร้าง “นวัตกรทางการศึกษา” ผ่านกระบวนการวิจัยเป็นฐาน รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และสร้างความฉลาดร่วมในระดับเขตพื้นที่

1.2 ระดับบริหารสถานศึกษา: ผู้บริหารควรสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อ “วัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงรุก” โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการสะท้อนคิดเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรสู่ “กรอบความคิดแบบเติบโต” พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่เชื่อมโยงเป้าหมายบุคคลสู่ความสำเร็จขององค์กร

1.3 ระดับบุคคล (ครูผู้สอน): ครูควรยกระดับสมรรถนะสู่การเป็น “บุคคลที่รอบรู้” โดยมุ่งเน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งฝึกทักษะการทำงานร่วมกันแบบ “รวมพลัง” ผ่านการสนทนาเชิงลึกเพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ส่วนบุคคลให้เป็นขีดความสามารถขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงลึกรายด้าน: ควรมีการศึกษาวิจัยเฉพาะเจาะจงเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน “การเป็นบุคคลที่รอบรู้” (Personal Mastery) เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุด เพื่อยกระดับครูสู่การเป็นนวัตกรมืออาชีพ

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการและถอดบทเรียน: ควรดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือศึกษาเฉพาะราย (Case Study) ในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best

Practice) เพื่อถอดรหัสปัจจัยความสำเร็จและกระบวนการบริหารจัดการนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาสถานศึกษาอื่นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ แสนเสนาะ และนันทิยา น้อยจันทร์. (2567). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่ม 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2): 2294-2302.

จันทร์จิรา เหลาราช. (2564). *การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรดา มงคลคลสวัสดิ์. (2566). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วันชนก อาจปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรัตน์. (2567). *นวัตกรรมการบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุค AI*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *ทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่พื้นที่นวัตกรรม (ฉบับร่าง)*. กรุงเทพฯ: สพฐ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *สภาวการณ์การศึกษาไทยปี 2566: การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567-2570*. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

Garvin, D.A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4): 78-91.

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

Marquardt, M.J. (2011). *Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning*. 3rd ed. Nicholas Brealey.

OECD. (2024). *The Future of Education and Skills 2030: Learning Compass for Digital Transformation*. Paris: OECD Publishing.

Senge, P.M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Seo, J., Kim, L., & Yang, H. (2024). Digital leadership and learning organizations: A strategic framework for schools. *Journal of Educational Innovation*, 12(2), 112-130.

World Bank. (2025). *Thailand Education Monitor: Strengthening Systems for Future Readiness*. Washington, DC: World Bank.

การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

The Development of Online Course via MOOC Platform: The Application of Generative AI in Buddhist Studies

[1]พระมหาสุพร รกฺขิตธมฺโม, [2]เบญจมาศ สุวรรณวงศ์, [3]พระอนันต์ อภินนฺโท (ผากา)

[1]Phramaha Suporn Rakittathammo, [2] Benjamas Suwannawong,

[3]Phra Anan Apinandho (Phaka)

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus

[1]Corresponding author, e-mail: suporn.ruk@mcu.ac.th

Received: February 14, 2026; **Revised:** March 27, 2026; **Accepted:** March 28, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ความต้องการ มุมมอง และประสบการณ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอนต่อการเรียนรู้และการใช้ Generative AI ในงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา 2. พัฒนาบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา และ 3.วิเคราะห์การรับรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และความคิดเห็นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อบทเรียนดังกล่าว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพควบคู่การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามวงจร Plan–Action–Observe–Reflect ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ประกอบด้วยนิสิต 40 คน ผู้สอน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และกลุ่มทดลอง 30 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างบทเรียน MOOC และแบบสะท้อนผล ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC 0.80–1.00) และได้รับการประเมินความเหมาะสมในระดับสูง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงสะท้อนและการสังเคราะห์เชิงตีความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) นิสิตและผู้สอนต้องการใช้ Generative AI เพื่อสนับสนุนการสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ภายใต้กรอบจริยธรรมและความรับผิดชอบทางวิชาการ 2) บทเรียนออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเนื้อหาเชิงประยุกต์ กิจกรรมแบบสืบสอบ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และกรอบกำกับการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม โดยบูรณาการ ADDIE และสังเคราะห์เป็น RAISE Model เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงวิจัย 3) ผลการทดลองใช้สะท้อนการพัฒนาเชิงคุณภาพ นิสิตมีความมั่นใจในการใช้ AI อย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาทักษะอภิปัญญาและการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง และสามารถยกระดับคุณภาพงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาในบริบทดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์; ระบบ MOOC; การใช้ Generative AI; งานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

Abstract

This study aims to: 1) analyze the needs, perspectives, and experiences of graduate students and instructors regarding learning and the use of Generative AI in Buddhist research; 2) develop an online course through a Massive Open Online Course (MOOC) platform entitled “The Use of Generative AI in Buddhist Research” for graduate students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus; and 3) examine the perceptions, learning experiences, and opinions of graduate students toward the developed online course. The study employed a Research and Development design using a qualitative approach integrated with action research following the Plan–Action–Observe–Reflect cycle. Participants included 40 graduate students, 10 instructors, and 5 experts, with 30 students involved in the pilot implementation through purposive sampling. The instruments comprised semi-structured interviews, a MOOC-based instructional package, and reflective forms. Content validity was confirmed by experts, yielding an Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, and the course was evaluated as highly appropriate prior to implementation. Data were analyzed using reflective content analysis and interpretive synthesis.

The findings revealed that both students and instructors expressed a strong need to employ Generative AI to support information retrieval, analysis, and knowledge synthesis in Buddhist research within ethical and academically responsible frameworks. The developed course integrated applied content, inquiry-based learning, critical reflection, and an ethical AI framework based on the ADDIE model and synthesized as the RAISE Model. The pilot results demonstrated qualitative improvement, as students developed confidence, metacognitive awareness, self-directed learning skills, and enhanced research quality in digital Buddhist contexts.

Keywords: Development of Online Courses; Massive Open Online Course (MOOC) system; The Use of Generative AI; Buddhist Studies Research

บทนำ

การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด (Generative Artificial Intelligence: Gen-AI) ภายหลังปี ค.ศ. 2023 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างต่อระบบการศึกษาและการวิจัยในระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะศักยภาพของแบบจำลองภาษาขนาดใหญ่ (large language models) ที่พัฒนาบนพื้นฐานสถาปัตยกรรม Transformer (Vaswani et al., 2017) และความก้าวหน้าของการเรียนรู้เชิงลึก (Goodfellow et al., 2016) ซึ่งสามารถสร้างข้อความเชิงวิชาการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว งานศึกษาล่าสุดสะท้อนว่า Gen-AI กำลังกลายเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้และการผลิตองค์ความรู้ในบริบทการศึกษาดิจิทัล (Ogunleye et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีดังกล่าวจะเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลและการจัดระบบเนื้อหา แต่ก็ได้ท้าทายกระบวนทัศน์เดิมของการวิจัย โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความเป็นเจ้าของทางปัญญา ความถูกต้องของข้อมูล และบทบาทของมนุษย์ในกระบวนการสร้างความรู้ หากปราศจากกรอบกำกับที่

ชัดเจน การพึ่งพา Gen-AI อาจทำให้กระบวนการวิจัยถูกลดทอนเหลือเพียงการสังเคราะห์เชิงภาษาแทนที่จะเป็นกระบวนการคิดเชิงลึกและการไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณ

ในบริบทของการศึกษาออนไลน์ผ่านระบบ Massive Open Online Course (MOOC) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด ที่ออกแบบมาเพื่อรองรับผู้เรียนจำนวนมาก (massive) โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงเนื้อหาทางการศึกษาได้โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา (open and online) ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีโครงสร้างการเรียนรู้ชัดเจน เช่น วิดีโอการสอน แบบทดสอบ และกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ (Hollands & Tirthali, 2014; UNESCO, 2020) ระบบ MOOC มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษายุคใหม่ในฐานะเครื่องมือที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ในระดับสากล ในบริบทของการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัลปรากฏแนวโน้มการผสานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ากับระบบ MOOC เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การแนะนำเนื้อหาเฉพาะบุคคล และการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบอัตโนมัติ (Ogunleye et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการดังกล่าวยังมุ่งเน้นในมิติด้านเทคโนโลยีเป็นหลัก ขณะที่มิติด้านจริยธรรมและกรอบองค์ความรู้เฉพาะศาสตร์ยังได้รับการพัฒนาอย่างจำกัด โดยเฉพาะในศาสตร์ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นระบบความรู้ที่มุ่งพัฒนาปัญญาผ่านกระบวนการไตร่ตรองอย่างแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) และการภาวนา อันนำไปสู่ความรู้จากประสบการณ์ตรง มิใช่เพียงการรับรู้ข้อมูลเชิงกลไก ทั้งนี้ หลักคำสอนในกาลามสูตรเน้นการใช้ปัญญาพิจารณาและพิสูจน์ด้วยตนเอง ขณะที่หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) โดยเฉพาะปัญญาที่เกิดจากการภาวนา (ภาวนามยปัญญา) ตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สะท้อนถึงการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่ลุ่มลึกและเป็นองค์รวม

ในระดับสากล กรอบจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ได้เสนอหลักการสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการกำกับดูแลที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามหลักการดังกล่าวยังไม่ได้รับการประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบในบริบทของการออกแบบหลักสูตรออนไลน์ด้านพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งการวิจัยจำเป็นต้องรักษามาตรฐานทางวิชาการควบคู่กับความลุ่มลึกของการตีความหลักธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมและบริบทการศึกษา สามารถระบุช่องว่างการวิจัยที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ช่องว่างเชิงแนวคิดที่ยังไม่มีกรอบบูรณาการ Gen-AI กับญาณวิทยาทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ ช่องว่างเชิงจริยธรรมที่แม้มีหลักการสากล (Floridi et al., 2018) แต่ยังขาดแนวทางเฉพาะสำหรับงานวิจัยเชิงศาสนา และช่องว่างเชิงหลักสูตรที่ยังไม่มีต้นแบบ MOOC เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ Gen-AI ในงานวิจัยพระพุทธศาสนาอย่างสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงทฤษฎีเป็นการสร้างกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์กับญาณวิทยาทางพระพุทธศาสนา ส่วนในเชิงปฏิบัติ เป็นการพัฒนาต้นแบบหลักสูตรที่กำหนดแนวทางการใช้ Gen-AI อย่างมีวิจารณญาณ รับผิดชอบ และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาการ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการวิจัยและการเรียนรู้ในยุคปัญญาประดิษฐ์อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ มุมมอง และประสบการณ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอนในบริบทของการเรียนรู้และการใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

2. เพื่อพัฒนาบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

3. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และความคิดเห็นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา”

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรดังกล่าว

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พระนิสิต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัยด้านพระพุทธศาสนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา

1.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากผู้ลงทะเบียนเรียนในระบบ MOOC

1.3 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 รูป/คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา และ MOOC 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) 4) ผู้พัฒนาหลักสูตร

1.4 กลุ่มทดลองใช้หลักสูตร ผู้เข้าเรียนในระบบ MOOC จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลองเรียนครบทุกหน่วยการเรียนรู้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ 1) โครงสร้างหลักสูตร MOOC จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ 2) วิดีโอการสอน เอกสารประกอบ และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 3) แบบฝึกปฏิบัติการใช้ Generative AI ในงานวิจัยพระพุทธศาสนา

2.2 เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) 2) ครอบคลุมด้าน (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI (2) ทักษะการประยุกต์ใช้ในงานวิจัย (3) คุณภาพหลักสูตร (4) ความพึงพอใจ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach’s Alpha

2.3 เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก, แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group), แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ในระบบออนไลน์

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Assessment) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ 1) การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ 2)แนวคิด MOOC 3)ทฤษฎีการเรียนรู้รู้ดิจิทัล 4) การใช้ Generative AI ในงานวิจัย พร้อมทั้งสำรวจความต้องการของผู้เรียนและนักวิจัยทางพระพุทธศาสนา

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Design & Development) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามกรอบ ADDIE Model ได้แก่ 1) Analysis 2) Design 3) Development 4) Implementation 5) Evaluation โดยโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 6 โมดูล ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐาน Generative AI 2) จริยธรรมและข้อจำกัดของ AI ในงานวิจัย 3) การใช้ AI ในการสืบค้นและสังเคราะห์วรรณกรรม 4) การใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลเชิงข้อความทางพระไตรปิฎก 5) การเขียนบทความวิจัยด้วย AI อย่างมีจริยธรรม 6) Workshop เชิงปฏิบัติการ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร (Implementation) มีขั้นตอน ดังนี้ 1) นำหลักสูตรไปทดลองใช้ในระบบ MOOC เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ 2) เก็บข้อมูลก่อนเรียน (Pre-test) และหลังเรียน (Post-test) 3) พร้อมติดตามพฤติกรรมการใช้งานระบบออนไลน์

ระยะที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร (Evaluation & Refinement) ประเมินผลด้านความรู้, ทักษะการใช้ AI, ความพึงพอใจ, คุณภาพหลักสูตร, นำผลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

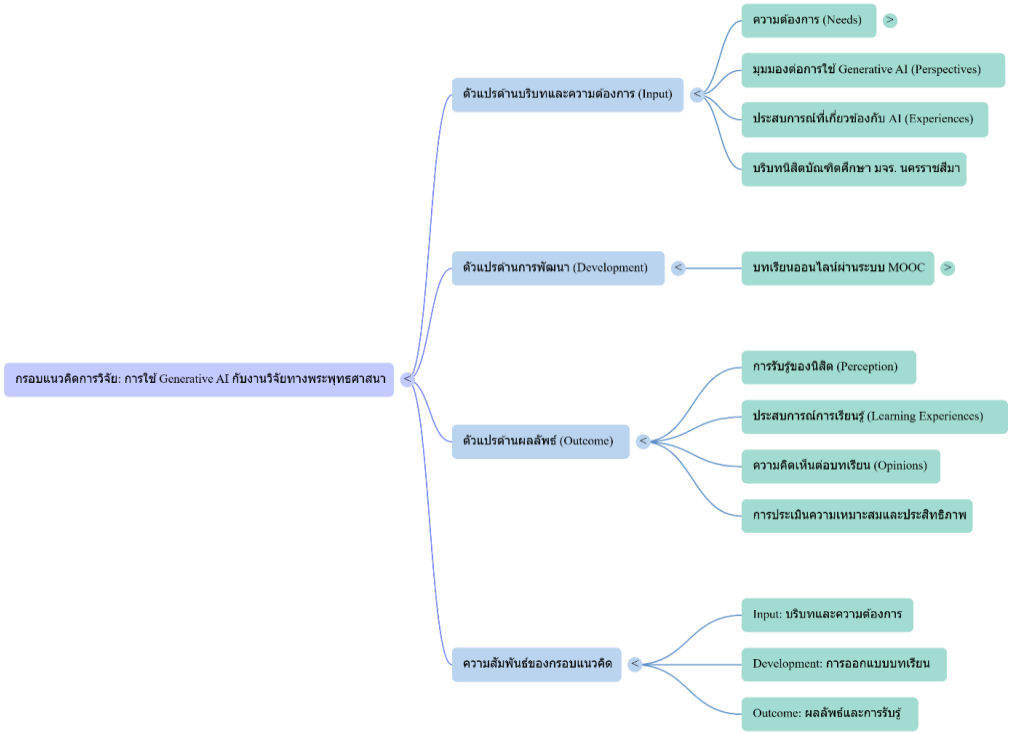
4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบผลก่อน–หลังเรียน

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ สังเคราะห์ประเด็น และเชื่อมโยงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

5. จริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วม, รักษาความลับของข้อมูล, ใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) เพื่อพัฒนาหลักสูตร MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ มุมมอง และประสบการณ์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอนในบริบทของการเรียนรู้และการใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันในการกำหนดสถานะของ Generative AI ว่าเป็น “เครื่องมือสนับสนุนกระบวนการวิจัย” มิใช่ผู้ผลิตองค์ความรู้แทนนักวิจัย ความเข้าใจดังกล่าวสะท้อนกรอบคิดเชิงญาณวิทยาที่วางมนุษย์ไว้ในฐานะผู้ตีความและผู้รับผิดชอบต่อองค์ความรู้

ข้อค้นพบสามารถสังเคราะห์เป็น 4 มิติสำคัญ ดังนี้

1) มิติด้านความต้องการเชิงกระบวนการ นิสิตต้องการใช้ AI ในขั้นตอนสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะการจัดการคัมภีร์และเอกสารจำนวนมาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานเชิงเทคนิค แต่ยังคงยืนยันบทบาทของมนุษย์ในการคิดเชิงวิพากษ์ ตัวอย่างการใช้ ได้แก่ สรุปสาระจากพระสูตรหลายแหล่งเพื่อเปรียบเทียบเชิงปรัชญา, จัดหมวดหมู่แนวคิดเพื่อพัฒนากรอบวิทยานิพนธ์, ตรวจสอบความสอดคล้องของบททบทวนวรรณกรรม อย่างไรก็ตาม ทุกขั้นตอนต้องตรวจสอบกับต้นฉบับพระไตรปิฎกหรือแหล่งปฐมภูมิ

2) มิติด้านมุมมองเชิงวิชาการและการกำกับดูแล ผู้สอนสนับสนุนการใช้ AI เพื่อพัฒนาทักษะการสังเคราะห์องค์ความรู้ แต่เน้นความจำเป็นของกรอบกำกับดูแล ได้แก่ ความถูกต้องของข้อมูล การอ้างอิงที่ชัดเจน และความโปร่งใสในการเปิดเผยการใช้ AI แนวปฏิบัติที่เสนอ เช่น แนบภาคผนวกแสดงขั้นตอนการใช้ AI, เปรียบเทียบผลลัพธ์ AI กับต้นฉบับภาษาบาลี, ประเมินทักษะการวิพากษ์มากกว่าการคัดลอกเนื้อหา

3) มิติด้านประสบการณ์การเรียนรู้ดิจิทัล นิสิตเห็นว่า AI เพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการเข้าถึงองค์ความรู้ แต่พบข้อจำกัดด้านความคลาดเคลื่อนของข้อมูล การตีความที่ไม่ละเอียดอ่อน และการขาดบริบทเชิงอรรถกถา จึงต้องมีการตรวจสอบย้อนกลับทุกครั้ง

4) มิติด้านจริยธรรมและความเสี่ยงทางวิชาการ ทั้งสองกลุ่มตระหนักถึงความเสี่ยง เช่น การลดทอนการคิดเชิงวิเคราะห์, fabricated, references, การเรียบเรียงใกล้เคียงต้นฉบับ, การยอมรับคำตอบโดยไม่ตั้งคำถาม จึงเสนอให้การใช้ AI อยู่ภายใต้กรอบจริยธรรมและการพัฒนาทักษะคิดเชิงวิพากษ์ควบคู่กัน

โดยสรุป ผลการวิจัยทั้ง 4 มิติสะท้อนให้เห็นว่า การใช้ Generative AI ในงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับทั้งมิติประสิทธิภาพเชิงเทคนิค มิติการเรียนรู้เชิงกระบวนการ และมิติความรับผิดชอบทางจริยธรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มิได้ดำรงอยู่อย่างแยกส่วน หากแต่มีความสัมพันธ์กันในเชิงโครงสร้าง อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาแนวคิดเชิงระบบในลำดับถัดไป

2. การสังเคราะห์เชิงแนวคิด (Conceptual Synthesis)

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยทั้ง 4 มิติร่วมกัน พบว่า การใช้ Generative AI ในงานวิจัยทางพระพุทธศาสนามิได้เป็นเพียงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเชิงเทคนิค หากแต่เป็นปรากฏการณ์เชิงระบบที่เชื่อมโยงระหว่างกลไกการเรียนรู้ดิจิทัล ระบบกำกับจริยธรรม และฐานญาณวิทยาทางพุทธ

จากผลการวิจัยทั้ง 4 มิติ สามารถสรุปได้ว่า การใช้ Generative AI ในงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาเป็นระบบเชิงบูรณาการที่ต้องทำงานประสานกันระหว่างกลไกการเรียนรู้ดิจิทัล ระบบกำกับจริยธรรม และฐานญาณวิทยาพุทธ ทั้งสามองค์ประกอบมิได้ดำรงอยู่อย่างแยกส่วน หากแต่สัมพันธ์กันในลักษณะโครงสร้างเชิงระบบที่กำหนดเงื่อนไขของความชอบธรรมทางวิชาการ

3. ข้อความเชื่อมสู่แผนภาพโมเดล (Transitional Integration)

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างดังกล่าว งานวิจัยจึงพัฒนา “โมเดลบูรณาการ AI เพื่อการวิจัยพุทธศาสนาอย่างรับผิดชอบ (Integrated Model for Responsible AI in Buddhist Research)” ซึ่งเสนอกรอบแนวคิดเชิงระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและกลไกกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้ โมเดลดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายเงื่อนไขที่ทำให้การใช้ AI สามารถก่อให้เกิดคุณค่าทางวิชาการโดยไม่ลดทอนความมั่นคงทางญาณวิทยาและจริยธรรม

Model Explanation โมเดลประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ การเรียนรู้ดิจิทัล (กลไกการเรียนรู้) จริยธรรม AI (กลไกกำกับ) และกระบวนทัศน์วิจัยเชิงพุทธ (ฐานญาณวิทยา) ทำงานผ่านขั้นตอน Digital Activation ⟶ Ethical Filtering ⟶ Epistemological Grounding เพื่อนำไปสู่การใช้ AI ในงานวิจัยอย่างรับผิดชอบ

2. การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับ งานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา มีกระบวนการดังนี้

2.1 กรอบแนวคิดและหลักการที่ใช้ในการพัฒนาบทเรียน

การพัฒนาบทเรียนตั้งอยู่บนฐานปรัชญาตีความนิยม (Interpretivism) และญาณวิทยาแบบคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสะท้อนคิด ภายใต้บริบทปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการเรียนรู้

การออกแบบบทเรียนบูรณาการแนวคิดสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) แนวคิดการสร้างความรู้ (Constructivist Learning) 2) แนวคิดการกำกับตนเองในการเรียนรู้ (Self-Regulated Learning) 3) ทฤษฎีภาระทางปัญญา (Cognitive Load Theory) 4) หลักจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิจัย

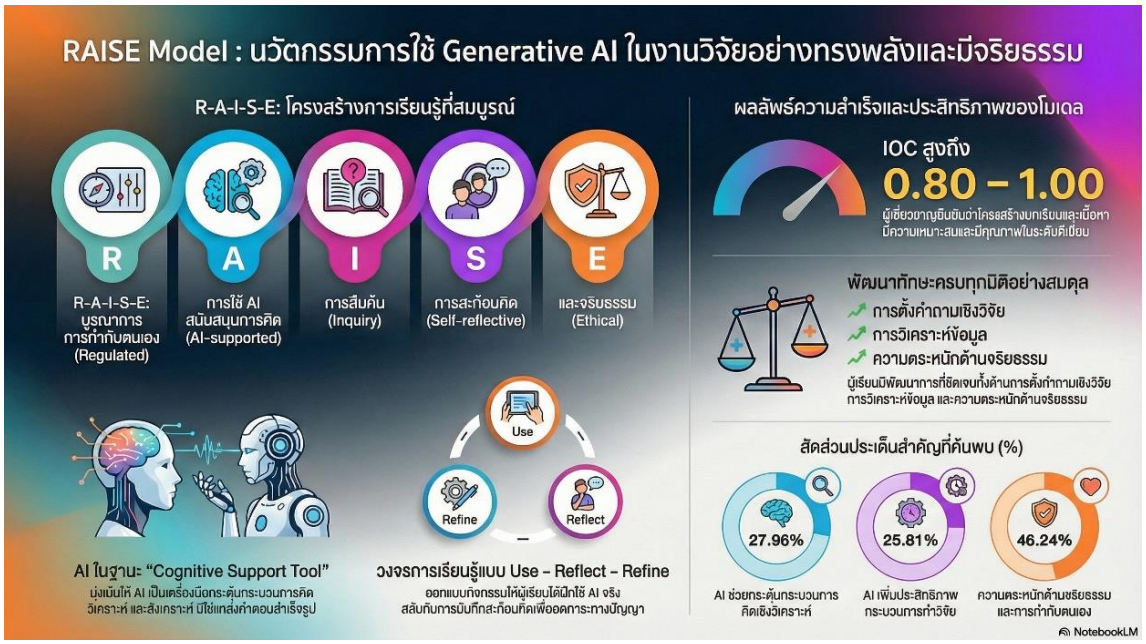
การบูรณาการแนวคิดดังกล่าวทำให้บทเรียนมีโครงสร้างที่มิได้มุ่งเพียงพัฒนาทักษะการใช้ Generative AI แต่สร้างระบบกำกับการใช้เครื่องมืออย่างมีวินัยทางวิชาการ โดยกำหนดบทบาทของ AI ในฐานะเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการคิด (Cognitive Support Tool) มิใช่แหล่งคำตอบสำเร็จรูป

2.2 กระบวนการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ตามกรอบ ADDIE ภายใต้ RAISE Model

การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ครั้งนี้ดำเนินการตามกรอบ ADDIE ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ Analysis, Design, Development, Implementation และ Evaluation โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการดังกล่าวเป็นแบบจำลองเฉพาะ เรียกว่า RAISE Model

RAISE Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. Regulated – การกำกับตนเองในการเรียนรู้
2. AI-supported – ใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิด
3. Inquiry-based – เรียนรู้ผ่านการสืบค้นเชิงวิจัย
4. Self-reflective – การสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง
5. Ethical Learning – การเรียนรู้ภายใต้กรอบจริยธรรมทางวิชาการ



ภาพที่ 2 RAISE Model

RAISE Model เป็นกรอบแนวคิดที่บูรณาการการใช้ Generative AI อย่างมีจริยธรรม ภายใต้การกำกับตนเองและกระบวนการสืบค้นเชิงวิจัยแบบสะท้อนคิด โมเดลดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกรอบกำกับการออกแบบ พัฒนา และประเมินผลบทเรียนในทุกขั้นตอนของ ADDIE เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างสมรรถนะการวิจัย การกำกับตนเอง และความตระหนักด้านจริยธรรม

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและบริบทการเรียนรู้ (Analysis)

ผลการวิเคราะห์ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาพบว่า ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานด้านเนื้อหาทางพระพุทธศาสนา แต่ยังขาดทักษะการใช้ Generative AI อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการตั้งคำถามเชิงวิจัย การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการอ้างอิงอย่างมีจริยธรรม

จึงกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ 3 มิติ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการวิจัย 2) ความสามารถในการกำกับตนเอง 3) ความตระหนักด้านจริยธรรมการใช้ AI

ขั้นตอนนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบ R (Regulated) และ E (Ethical) ใน RAISE Model ซึ่งวางรากฐานการกำกับตนเองและจริยธรรมก่อนการใช้เครื่องมือ

2.2.2 ผลการออกแบบโครงสร้างบทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ (Design)

บทเรียนถูกออกแบบเป็น 5 โมดูล โดยแต่ละโมดูลประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ส่วน ได้แก่ 1) บทเรียนย่อยแบบ Micro-lecture 2) กิจกรรมฝึกใช้ AI แบบมีแนวทางกำกับ (Guided AI Practice) 3) แบบบันทึกสะท้อนคิด (Reflection Log) 4) แบบประเมินตนเอง (Self-assessment Checklist)

โครงสร้างดังกล่าวช่วยลดภาระทางปัญญา (Cognitive Load) และสร้างวงจรการเรียนรู้แบบ Use – Reflect – Refine ขั้นตอนนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบ A (AI-supported), I (Inquiry-based) และ S (Self-reflective) ของ RAISE Model

2.2.3 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของบทเรียน (Development)

บทเรียนได้รับการพัฒนาเนื้อหา สื่อ และกิจกรรมครบถ้วน พร้อมคู่มือกำกับการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงถึงความเหมาะสมของโครงสร้างและเนื้อหา การทดลองใช้ (Implementation) ดำเนินการกับผู้เรียนจำนวน 32 รูป/คน เป็นระยะเวลา 5 สัปดาห์ ภายใต้การติดตามอย่างเป็นระบบ

2.2.4 ผลการประเมินผลและการสะท้อนผลการใช้ (Evaluation)

การประเมินผลดำเนินการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการวิจัย แบบสะท้อนคิด และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการประเมินพบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการตั้งคำถามเชิงวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของ RAISE Model

2.3 ผลการนำบทเรียนไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.3.1 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีผู้เรียนส่ง Reflection ครบถ้วนจำนวน 28 รูป/คน ได้หน่วยข้อความรวม 186 หน่วย โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกข้อมูลให้สะท้อนการใช้ AI จริง และอธิบายกระบวนการคิดอย่างชัดเจน

2.3.2 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธี Thematic Analysis 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเข้ารหัสแบบเปิด (Open Coding) ได้ 48 รหัส 2) การจัดกลุ่มรหัส (Axial Coding) ได้ 12 หมวดหมู่ 3) การสังเคราะห์แก่นสาระหลัก (Selective Coding) ได้ 4 ประเด็นหลัก การตรวจสอบความสอดคล้องของผู้ให้รหัสในตัวอย่าง 30 หน่วย ได้ค่าความสอดคล้องร้อยละ 87.50 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของกระบวนการวิเคราะห์

2.3.3 ประเด็นสำคัญที่ค้นพบ ผลการวิเคราะห์พบ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) AI ช่วยกระตุ้นกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ (27.96%) 2) AI เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำวิจัย (25.81%) 3) ผู้เรียนเกิดความตระหนักด้านจริยธรรมการใช้ AI (23.66%) 4) ผู้เรียนพัฒนาทักษะอภิปัญญาและการกำกับตนเอง (22.58%) สัดส่วนที่ใกล้เคียงกันสะท้อนการพัฒนาอย่างสมดุลในทุกมิติของ RAISE Model

2.4 การสังเคราะห์ผลการวิจัยและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

จากการวิเคราะห์เชิงบูรณาการ พบแก่นแนวคิดหลัก คือ “การเสริมสร้างศักยภาพทางปัญญาผ่าน AI ภายใต้การกำกับเชิงจริยธรรม” ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอเชิงแนวคิดว่า RAISE Model สามารถอธิบายกลไกการเรียนรู้ที่บูรณาการ AI อย่างมีจริยธรรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบสัมพันธ์กัน 4 ประการ ได้แก่ 1) การปฏิสัมพันธ์กับ AI อย่างมีแนวทางกำกับ 2) การสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ 3) การกำกับ ด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาสมรรถนะการวิจัย

องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงพลวัต กล่าวคือ การใช้ AI กระตุ้นการคิด การสะท้อนคิดช่วยควบคุมการเรียนรู้ การกำกับจริยธรรมสร้างขอบเขตการใช้เครื่องมือ และทั้งหมดนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยอย่างยั่งยืน

2.5 สรุปผล ผลการวิจัยยืนยันว่า การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ตามกรอบ ADDIE ภายใต้ RAISE Model สามารถสร้างระบบการเรียนรู้ที่บูรณาการ Generative AI อย่างเป็นระบบ และส่งเสริม ดังนี้ 1) สมรรถนะการวิจัย 2) การกำกับตนเอง 3) ความตระหนักด้านจริยธรรม

จึงสรุปได้ว่า บทเรียนที่พัฒนาขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างครบถ้วน ทั้งในเชิงกระบวนการพัฒนาและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และสามารถเสนอเป็นองค์ความรู้เชิงแบบจำลอง (Model-based Knowledge Contribution) สำหรับการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ที่บูรณาการ AI ในบริบทการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางวิชาการ

3. วิเคราะห์การรับรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และความคิดเห็นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่องการใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มุ่งวิเคราะห์การรับรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจาก Reflection Log ของนิสิต 28 รูป/คน และวิเคราะห์ด้วย Thematic Analysis อย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ 3 มิติหลัก ได้แก่

1) มิติการรับรู้ ผู้เรียนมีพัฒนาการจากการมอง Generative AI เป็นเพียงเครื่องมือช่วยงานไปสู่การรับรู้ว่าเป็นเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการคิดทางวิชาการ (Cognitive Augmentation) โดยสามารถช่วยตั้งคำถามวิจัย จัดหมวดหมู่แนวคิด และสังเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนตระหนักถึงข้อจำกัดของ AI และแสดงท่าทีเชิงวิพากษ์ สะท้อนการพัฒนาทักษะอภิปัญญา

2) มิติประสบการณ์การเรียนรู้ การเรียนผ่าน MOOC ส่งเสริมการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง ผู้เรียนบริหารจัดการเวลาและกระบวนการเรียนรู้ได้ยืดหยุ่น AI ช่วยจัดระบบข้อมูลและสนับสนุนการสังเคราะห์งานวิจัย แต่ไม่ทดแทนกระบวนการคิดของผู้เรียน อีกทั้งยังเสริมสร้างความตระหนักด้านจริยธรรม เช่น การอ้างอิงและการตรวจสอบข้อมูล

3) มิติความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบ ผู้เรียนมีทัศนะเชิงบวกต่อการบูรณาการ AI ในการวิจัย เห็นว่าเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นระบบของงานวิชาการ แต่ควรใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุน มิใช่เครื่องมือทดแทนการคิดวิเคราะห์ โดยเฉพาะในบริบทพระพุทธศาสนาที่เน้นการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

สรุปเชิงอภิปราย การบูรณาการ Generative AI ในระบบ MOOC ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งระดับการรับรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติ โดย AI ทำหน้าที่เป็นตัวกลางทางปัญญาที่ขยายศักยภาพการเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขสำคัญ คือ การกำกับด้วยจริยธรรมทางวิชาการและการพัฒนาทักษะอภิปัญญา ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในสายมนุษยศาสตร์และศาสนศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา” สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ มุมมอง และประสบการณ์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาและผู้สอนในบริบทของการเรียนรู้และการใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า นิสิตและผู้สอนมอง Generative AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการสืบค้นและสังเคราะห์ข้อมูลมากกว่าทดแทนการคิดของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2558) ผู้เรียนตระหนักถึงทั้งประโยชน์และข้อจำกัด โดยต้องตรวจสอบข้อมูลก่อนใช้ ซึ่งส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้เชิงลึกตามแนวคิดของ Ference Marton และ Roger Säljö (1976) ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีในบริบทพระพุทธศาสนาควรตั้งอยู่บนหลักสติและปัญญา ตามแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556)

2. การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา”สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ผลการวิจัยสะท้อนว่า MOOC เรื่อง “การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทาง

พระพุทธศาสนา” มีประสิทธิภาพเมื่อกำหนดบทบาท AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ มิใช่ทดแทนการคิด ผู้เรียนใช้ AI เพื่อสืบค้นและสังเคราะห์ข้อมูล แต่ยังต้องใช้วิจารณญาณตรวจสอบก่อนนำไปใช้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของ Terry Anderson และ Jon Dron (2011) และข้อเสนอด้าน AI in Education ของ Wayne Holmes และคณะ (2019) ที่เน้นการส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์

3.วิเคราะห์การรับรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และความคิดเห็นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบ MOOC เรื่องการใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยสะท้อนว่า การเรียนรู้ผ่าน MOOC ที่บูรณาการ Generative AI ทำให้ผู้เรียนพัฒนาการรับรู้จากการมอง AI เป็นเครื่องมือทางเทคนิค ไปสู่ความตระหนักรู้เชิงวิชาการและจริยธรรม ผู้วิจัยมีทัศนะ “เห็นด้วย” กับผลการวิจัยดังกล่าว เนื่องจากการเรียนรู้ผ่าน MOOC ที่บูรณาการ Generative AI ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการตระหนักรู้เชิงจริยธรรมของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงลึกของ Ference Marton และ Roger Säljö (1976) การออกแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ดิจิทัลของ Terry Anderson และ Jon Dron (2011) รวมถึงกรอบ AI in Education ของ Holmes et al. (2019) รวมถึงงานของ Luckin et al., (2016) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทของ AI ในการพัฒนาการเรียนรู้เชิงลึกและจริยธรรมทางวิชาการ

องค์ความรู้ที่ได้

ผลการวิจัยสังเคราะห์เป็น RAISE Model เพื่อพัฒนาหลักสูตร MOOC ที่บูรณาการ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้ดิจิทัล แนวคิดวิจัยเชิงพุทธ และจริยธรรม AI ในโครงสร้างเดียวกัน สามารถสังเคราะห์และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

จากแผนภาพองค์ความรู้การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ผ่านระบบ MOOC: การใช้ Generative AI กับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. RAISE Model เป็นกรอบบูรณาการการใช้ Generative AI ในงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาบนฐานการเรียนรู้ดิจิทัล จริยธรรม AI และกระบวนทัศน์วิจัยเชิงพุทธ

2. โมเดลกำหนดบทบาท AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มิใช่ทดแทนปัญญาของผู้วิจัย

3. มุ่งยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องจริยธรรมในบริบทดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ควรกำหนดนโยบายระดับชาติในการส่งเสริมหลักสูตร MOOC ที่บูรณาการ Generative AI กับการเรียนการสอนและการวิจัยทางพระพุทธศาสนาภายใต้กรอบจริยธรรมที่ชัดเจน

1.2 หน่วยงานกำกับมาตรฐานการอุดมศึกษาควรกำหนดกรอบหลักสูตรออนไลน์ที่บูรณาการ AI โดยครอบคลุมทั้งคุณภาพวิชาการและจริยธรรม เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 สถาบันการศึกษาควรนำหลักสูตรไปใช้ในรายวิชาวิจัยทางพระพุทธศาสนา

2.2 คณาจารย์ควรกำกับการใช้ AI ให้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิดวิเคราะห์

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระหว่าง MOOC ที่บูรณาการ AI กับการสอนรูปแบบปกติ

3.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการยอมรับการใช้ Generative AI ในการเรียนรู้ผ่านระบบ MOOC ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2558). *การออกแบบการเรียนการสอนออนไลน์: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้*. เชียงใหม่: สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Anderson, T., & Dron, J. (2011). Three generations of distance education pedagogy. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 12*(3): 80-97.

Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., Luetge, C., Madelin, R., Pagallo, U., Rossi, F., Schafer, B., Valcke, P., & Vayena, E. (2018). AI 4 People An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines, 28*(4): 689–707.

Goodfellow, I., Bengio, Y., & Hinton, G. (2016). *Deep learning*. MIT Press.

Hollands, F.M., & Tirthali, D. (2014). *MOOCs: Expectations and reality*. Columbia University, Center for Benefit-Cost Studies of Education.

Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). *Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning*. Center for Curriculum Redesign.

Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L.B. (2016). *Intelligence unleashed: An argument for AI in education*. Pearson.

Marton, F., & Säljö, R. (1976). On qualitative differences in learning: I-Outcome and process. *British Journal of Educational Psychology, 46*(1): 4–11.

Ogunleye, B., Zakariyyah, K.I., Ajao, O., Olayinka, O., & Sharma, H. (2024). A systematic review of generative AI for teaching and learning practice. *Education Sciences, 14*(6), Article 636.

UNESCO. (2020). *Distance learning strategies in response to COVID-19 school closures.* UNESCO. [Online]. Retrieved from: https://unesdoc.unesco.org/

Vaswani, A., Shazeer, N., Parmar, N., Uszkoreit, J., Jones, L., Gomez, A.N., Kaiser, Ł., & Polosukhin, I. (2017). Attention is all you need. In I. Guyon et al. (Eds.), *Advances in Neural Information Processing Systems*. (Vol. 30). Curran Associates.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. Harper & Row.

รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
A Model of a Sharing Society based on the Sufficiency Economy Philosophy

[1]ธิติชัย ปรีชา, [2]เมธา หริมเทพาธิป
[1]Thitichai Preecha, [2]Metha Harimtepathip
[1,2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
[1,2]Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
[1]Corresponding author, e-mail: Itthisak.ler@gmail.com

Received: April 06, 2026; **Revised:** April 25, 2026; **Accepted:** April 28, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันในเชิงปรัชญา และ (2) เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปันบนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญา ได้แก่ วิภาษวิธีแบบโสกราตีส การตีความเชิงอรรถปริวรรต และการไตร่ตรองสะท้อนกลับ ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทั้งสองมีความสอดคล้องกันในมิติของการพัฒนาที่เน้นความสมดุลและความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล และสามารถบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดเชิงองค์รวมได้ รูปแบบที่สังเคราะห์มีลักษณะเป็น “กระบวนการเชิงพลวัต” ตั้งอยู่บนหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน โดยมี “การแบ่งปัน” เป็นกลไกหลัก รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (1) การพัฒนาจากภายใน (2) การเรียนรู้ร่วมกัน (3) การมีส่วนร่วม และ (4) ความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่ความสมดุลในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ องค์ความรู้ใหม่ คือ การเสนอรูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะกรอบแนวคิดเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบ; สังคมแห่งการแบ่งปัน; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; การวิจัยเชิงปรัชญา; การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

The research aimed to (1) analyze the concepts and principles of the Sufficiency Economy Philosophy and the concept of a sharing society from a philosophical perspective, and (2) synthesize a model of a sharing society based on the Sufficiency Economy Philosophy. The study employed philosophical research methodologies, including Socratic dialectics, hermeneutic analysis, and reflexive analysis. The findings revealed that the two concepts were aligned in terms of development that emphasized balance and supportive social relationships, and could be integrated into a holistic conceptual framework. The synthesized model was characterized as a dynamic, process-oriented model grounded in the principles

of moderation, reasonableness, and self-immunity, with “sharing” functioning as the central mechanism. The model consisted of four key components: (1) inner development, (2) collective learning, (3) participation, and (4) supportive relationships. These components were systematically interconnected and contributed to balanced development across economic, social, and mental dimensions. The new knowledge derived from this study was the formulation of a sharing society model based on the Sufficiency Economy Philosophy as a conceptual framework for sustainable social development.

Keywords: Model; Sharing Society; Philosophy of Sufficiency Economy; Philosophical Research; Sustainable Development

บทนำ

ในบริบทของสังคมโลกยุคปัจจุบันที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านในโลกที่มนุษย์ดำรงอยู่ร่วมกันเป็นสังคม คำถามสำคัญประการหนึ่ง คือ “เหตุใดสังคมจึงต้องมีการแบ่งปัน” และ “การแบ่งปันมีความหมายต่อการดำรงอยู่ของมนุษย์อย่างไร” หากพิจารณาในเชิงปรัชญา การแบ่งปันมิได้เป็นเพียงพฤติกรรมทางสังคม หากแต่เป็นกลไกพื้นฐานที่สะท้อนความต้องการของมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ซึ่งเป็นรากฐานของการก่อรูปทุนทางสังคม (Putnam, 2000; Ostrom, 1990; Fukuyama, 1995) การขาดการแบ่งปันอาจนำไปสู่ความแตกแยก ความเหลื่อมล้ำ และความเปราะบางของสังคมในระยะยาว (Rifkin, 2014; Wilkinson & Pickett, 2009)

ในบริบทของสังคมโลกยุคปัจจุบันที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความเปราะบางได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งรายงานของธนาคารโลกและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสะท้อนให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาสยังคงอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดถือครองทรัพยากรในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มรายได้ต่ำอย่างมีนัยสำคัญ (World Bank, 2020; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดของแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ละเลยมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของมนุษย์ในองค์รวม (Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009; UNDP, 2010; Piketty, 2014)

ภายใต้บริบทของความท้าทายดังกล่าว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงได้รับการยอมรับในฐานะแนวคิดทางเลือกที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างสมดุล โดยตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัว ภายใต้เงื่อนไขของความรู้และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544; พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) แนวคิดดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางเศรษฐกิจ หากแต่ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคมอย่างเกื้อกูล โดยเน้นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนความสมดุลและความยั่งยืนในระยะยาว (เกษม วัฒนชัย, 2550; Schumacher, 1973; Zsolnai, 2007) ในมิติทางสังคม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังสะท้อนถึงการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น การใช้ทรัพยากรอย่างพอดี และการคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลและการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลในสังคม

ในขณะเดียวกัน แนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในฐานะรูปแบบของสังคมที่เน้นความร่วมมือ การเกื้อกูล และการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และโอกาส ซึ่งมีบทบาทสำคัญใน

การสร้างทุนทางสังคมและลดความเหลื่อมล้ำ (Botsman & Rogers, 2010; Belk, 2014; Lessig, 2008) การแบ่งปันในบริบทดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ในเชิงวัตถุ แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันในสังคม (Chambers, 1997; Rifkin, 2014)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดเศรษฐศาสตร์ทางเลือก และสังคมแห่งการแบ่งปันจำนวนมาก แต่ยังขาดการศึกษาที่มุ่งสังเคราะห์ “รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปัน” บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในเชิงปรัชญาที่สามารถอธิบายโครงสร้าง องค์ประกอบ และกลไกของการขับเคลื่อนสังคมแห่งการแบ่งปันได้อย่างเป็นองค์รวม (Zsolnai, 2007; Stiglitz et al., 2009; Botsman & Rogers, 2010)

ดังนั้น การวิจัยเรื่องรูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบดังกล่าว เพื่อเสนอเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในบริบทที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันในเชิงปรัชญา
2. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปันบนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปรัชญา (Philosophical Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปันบนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งวิเคราะห์เชิงแนวคิดและสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงแบบจำลอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความวิชาการ งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปัน ทุนทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์
2. การวิเคราะห์เชิงวิภาษวิธี (Dialectical Analysis) ใช้วิภาษวิธีแบบโสกราตีส (Socratic Dialectics) ในการตั้งคำถาม วิเคราะห์ และเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ จุดร่วม และจุดต่างของแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมแห่งการแบ่งปันและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การตีความเชิงอรรถปริวรรต (Hermeneutics Analysis) ผู้วิจัยใช้การตีความเพื่อทำความเข้าใจความหมายเชิงลึกของแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปัน โดยพิจารณาทั้งในมิติของเนื้อหาและบริบททางสังคมและวัฒนธรรม
4. การไตร่ตรองสะท้อนกลับ (Reflexive Analysis) ผู้วิจัยใช้กระบวนการไตร่ตรองสะท้อนกลับเพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด ประสบการณ์ และข้อค้นพบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกและความสมเหตุสมผลทางปรัชญา
5. การสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) นำผลจากการวิเคราะห์และการตีความมาสังเคราะห์เป็น “รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นกรอบ

แนวคิดเชิงบูรณาการที่สามารถอธิบายองค์ประกอบ กระบวนการ และกลไกของการขับเคลื่อนสังคมแห่งการแบ่งปันได้อย่างเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันในเชิงปรัชญา ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทั้งสองมีความสอดคล้องกันในมิติของการพัฒนาที่เน้นความสมดุล ความพอประมาณ และความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลในสังคม โดยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิตอย่างมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี ขณะที่แนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ระหว่างสมาชิกในสังคม

เมื่อพิจารณาในเชิงปรัชญา พบว่าแนวคิดทั้งสองสามารถบูรณาการเข้าด้วยกันในฐานะแนวคิดเชิงองค์รวมที่เชื่อมโยง “การพัฒนาภายในของมนุษย์” เข้ากับ “ความสัมพันธ์ทางสังคม” กล่าวคือการพัฒนาภายในที่ตั้งอยู่บนหลักความพอเพียงนำไปสู่พฤติกรรมการแบ่งปัน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลและความเข้มแข็งของสังคมในภาพรวม

ประการที่สอง เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปันบนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันมีลักษณะเป็น “รูปแบบเชิงกระบวนการที่มีความเป็นพลวัต” ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัว โดยมี “การแบ่งปัน” เป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคม

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาจากภายในของบุคคล 2) การเรียนรู้ร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ และ 4) การสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล

องค์ประกอบทั้งสี่ประการนี้ทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือการพัฒนาภายในของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการแบ่งปัน จากนั้นจึงขยายไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมในระดับชุมชน ซึ่งนำไปสู่การก่อรูปของความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล และในที่สุดก่อให้เกิดความสมดุลในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ

ดังนั้น รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงสามารถอธิบายได้ในฐานะ “กระบวนการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก” ที่เชื่อมโยงบุคคลกับสังคมผ่านกลไกของการแบ่งปัน อันนำไปสู่การสร้างทุนทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนในภาพรวม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญาที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ในแต่ละระดับกล่าวคือ

วิภาษวิธีแบบโสกราตีส (Socratic Dialectics) ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการตั้งคำถามและตรวจสอบแนวคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความชัดเจนในเชิงแนวคิด โดยเฉพาะการทำความเข้าใจความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปัน

การตีความเชิงอรรถปริวรรต (Hermeneutics Analysis) ช่วยเปิดเผยความหมายเชิงลึกของแนวคิด โดยทำให้เห็นมิติของความเกื้อกูล การคำนึงถึงผู้อื่น และการดำรงชีวิตอย่างสมดุลที่แฝงอยู่ในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การไตร่ตรองสะท้อนกลับ (Reflexive Analysis) ทำหน้าที่เชื่อมโยงแนวคิดเชิงนามธรรมเข้ากับบริบทของชีวิตจริง ทำให้เห็นกระบวนการพัฒนาจากภายในของบุคคลไปสู่ความสัมพันธ์และโครงสร้างทางสังคม

การสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) เป็นกระบวนการบูรณาการข้อค้นพบทั้งหมดเข้าสู่ “รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปัน” ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาจากภายใน การเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล

ดังนั้น วิธีการวิจัยเชิงปรัชญาในงานวิจัยนี้จึงมิได้เป็นเพียงเครื่องมือในการวิเคราะห์แนวคิด หากแต่เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านการวิเคราะห์ ตีความ และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง จากวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันในเชิงปรัชญา ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทั้งสองมีความสอดคล้องกันในมิติของการพัฒนาที่เน้นความสมดุลและความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนามนุษย์ของ Sen (1999) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ และแนวคิดทุนทางสังคมของ Putnam (2000) ที่ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจและเครือข่ายความสัมพันธ์ในสังคม ผลที่ปรากฏเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมิได้เป็นเพียงกรอบคิดเชิงเศรษฐกิจ แต่เป็น “กรอบจริยธรรมของการดำรงชีวิต” ที่เน้นความพอดีและความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544; พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เมื่อบุคคลมีการพัฒนาภายในที่ตั้งอยู่บนหลักความพอประมาณและเหตุผล ย่อมนำไปสู่พฤติกรรมการแบ่งปันและการคำนึงถึงส่วนรวม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลในสังคม

ประการที่สอง จากวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของสังคมแห่งการแบ่งปันบนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาภายในของบุคคลกับความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมของ Ostrom (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือและความไว้วางใจเป็นเงื่อนไขสำคัญของความยั่งยืน รวมถึงแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทางเลือกของ Schumacher (1973) ที่เน้นการพัฒนาที่คำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์มากกว่าการเติบโตเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาจากภายใน การเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล มิได้ดำรงอยู่อย่างแยกส่วน หากแต่ทำงานเชื่อมโยงกันเป็นระบบ กล่าวคือการพัฒนาภายในของบุคคลเป็นจุดตั้งต้นที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความตระหนักรู้และมีสมดุลภายใน ย่อมนำไปสู่การเปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมในระดับชุมชน ซึ่งในที่สุดจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลและความไว้วางใจในสังคม

ในมุมมองเชิงแนวคิด การแบ่งปันจึงมิได้เป็นเพียง “การให้” ในความหมายแบบดั้งเดิม หากแต่เป็น “กระบวนการเชิงความสัมพันธ์” ที่เกิดจากการพัฒนาภายในของมนุษย์ และขยายตัวไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันในบริบทร่วมสมัย (Botsman & Rogers, 2010; Belk, 2014)

เมื่อพิจารณาในภาพรวม จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่าง “มิติภายในของมนุษย์” และ “มิติทางสังคม” ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือการพัฒนาภายในนำไปสู่พฤติกรรมการแบ่งปัน การแบ่งปันนำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล และความสัมพันธ์ดังกล่าวนำไปสู่การสร้างทุนทางสังคมและความยั่งยืน

ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถยืนยันได้ว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสองประการได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน โดยการวิเคราะห์แนวคิดช่วยให้เกิดความเข้าใจเชิงปรัชญา และการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนา “รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปัน” ที่มีองค์ประกอบและกลไกที่ชัดเจน ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนได้

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ข้อค้นพบของการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสังคมของ Putnam (2000) ที่เน้นความไว้วางใจและเครือข่ายความสัมพันธ์เป็นฐานของความเข้มแข็งของสังคม รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมของ Ostrom (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือและกติกาทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์ทางเลือกของ Schumacher (1973) และแนวคิดเศรษฐศาสตร์พุทธของ Zsolnai (2007) ที่เน้นการพัฒนาอย่างสมดุลและคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์มากกว่าการเติบโตเชิงปริมาณ

เหตุที่ผลการวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าว เนื่องจากการแบ่งปันในบริบทของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมิได้เป็นเพียงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แต่เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการพัฒนาภายในของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อบุคคลมีความพอประมาณและมีเหตุผล ย่อมนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างสมดุลและการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในระดับสังคม อันเป็นกลไกสำคัญของการสร้างทุนทางสังคมและความยั่งยืน

ดังนั้น รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันที่สังเคราะห์ได้จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่าง “การพัฒนาภายในของมนุษย์” กับ “โครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม” ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติองค์รวม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถยืนยันได้ว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสองประการได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน กล่าวคือการวิเคราะห์แนวคิดทำให้เกิดความเข้าใจในเชิงปรัชญา และการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนา “รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปัน” ที่มีองค์ประกอบและกลไกชัดเจน

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า แนวคิดเรื่อง “การแบ่งปัน” มีพัฒนาการทั้งในเชิงความหมายและบทบาททางสังคม โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การแบ่งปันในมุมมองแบบดั้งเดิม และการแบ่งปันในมุมมองร่วมสมัย

ในมุมมองแบบดั้งเดิม การแบ่งปันมักถูกเข้าใจในฐานะ “การให้” (giving) ซึ่งมีลักษณะเป็นการถ่ายโอนทรัพยากรจากผู้ให้ไปสู่ผู้รับ โดยมักตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเอื้อเฟื้อ การทำบุญ หรือความเมตตาในเชิงจริยธรรม การแบ่งปันในลักษณะนี้จึงมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบทิศทางเดียว (one-way relationship) ซึ่งแม้จะมีคุณค่าในเชิงคุณธรรม แต่ยังมิได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ในสังคมอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองร่วมสมัย การแบ่งปันได้พัฒนาไปสู่ความหมายที่กว้างและลึกยิ่งขึ้น โดยมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ในเชิงวัตถุ หากแต่เป็น “กระบวนการเชิงความสัมพันธ์” (relational process) ที่มุ่งสร้างความเชื่อมโยง ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในสังคม (Botsman & Rogers, 2010; Belk, 2014) การแบ่งปันในลักษณะนี้มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบสองทางหรือ

หลายทาง (mutual and networked relationships) ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีลักษณะสอดคล้องกับมุมมองร่วมสมัยดังกล่าว โดยเน้นการพัฒนาจากภายในของบุคคลควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลในสังคม ซึ่งการแบ่งปันมิได้เป็นเพียงพฤติกรรม แต่เป็น “กลไก” ที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคมในภาพรวม

ดังนั้น การแบ่งปันในบริบทของงานวิจัยนี้จึงอาจนิยามได้ว่าเป็น “กระบวนการทางสังคมที่เกิดจากการพัฒนาภายในของบุคคล และนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล การเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในสังคม” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการก่อรูปสังคมแห่งการแบ่งปันและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัต โดยตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัว ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบในการกำกับพฤติกรรมและการพัฒนาของบุคคลและสังคมในทุกระดับ

รูปแบบดังกล่าวมี “การแบ่งปัน” เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคม โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาจากภายในของบุคคล การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ และการสร้างความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ อันเป็นรากฐานของการสร้างสังคมที่มีความยั่งยืน

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานพัฒนา สามารถนำ “รูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา “ชุมชนเข้มแข็ง” โดยกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินความเข้มแข็งของชุมชน เช่น ระดับของการพัฒนาภายในของสมาชิก การมีส่วนร่วมของชุมชน และคุณภาพของความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล

1.2 ควรส่งเสริมการสร้าง “พื้นที่กลางของการเรียนรู้ร่วมกัน” (Shared Learning Spaces) ทั้งในรูปแบบพื้นที่จริง เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เวทีสนทนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนทรัพยากร และในรูปแบบโลกเสมือน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์หรือชุมชนดิจิทัล ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความพอประมาณและความสมดุลเป็นฐาน

1.3 องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบดังกล่าวในการพัฒนาองค์กร โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแบ่งปัน ความไว้วางใจ และความร่วมมือ เช่น การสร้างวงสนทนา การสะท้อนตน และการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.4 ควรพัฒนาเครื่องมือหรือแนวทางประเมินที่อ้างอิงรูปแบบนี้ เพื่อใช้เป็น “ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ” ในการติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาชุมชนหรือองค์กรในมิติของทุนทางสังคมและความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองนำรูปแบบสังคมแห่งการแบ่งปันไปใช้ในบริบทจริง โดยเฉพาะในชุมชนที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ชุมชนเมืองและชุมชนเกษตรกรรม เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบริบท

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนรูปแบบ เช่น วัฒนธรรมชุมชน ภาวะผู้นำ หรือโครงสร้างทางสังคม

2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือวัดเชิงปริมาณที่สามารถประเมินองค์ประกอบของรูปแบบ เช่น ระดับความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม หรือความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ เพื่อเสริมการศึกษาเชิงคุณภาพให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้รูปแบบในบริบทองค์กรหรือระดับนโยบาย เพื่อขยายขอบเขตขององค์ความรู้จากระดับชุมชนไปสู่ระดับสังคมในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

เกษม วัฒนชัย. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานภาวะสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Belk, R. (2014). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research,* 67(8): 1595–1600.

Botsman, R., & Rogers, R. (2010). *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. New York: HarperCollins.

Chambers, R. (1997). *Whose reality counts? Putting the first last*. London: Intermediate Technology Publications.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York, NY: Free Press.

Lessig, L. (2008). *Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy*. New York, NY: Penguin Press.

Nussbaum, M.C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, NY: Simon & Schuster.

Rifkin, J. (2014). *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. New York: Palgrave Macmillan.

Schumacher, E.F. (1973). *Small is beautiful: Economics as if people mattered*. London: Blond & Briggs.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. New York: Alfred A. Knopf.

Stiglitz, J.E., Sen, A., & Fitoussi, J.P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

United Nations Development Programme (UNDP). (2010). *Human development report 2010: The real wealth of nations: Pathways to human development*. New York: Palgrave Macmillan.

Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009). *The spirit level: Why more equal societies almost always do better*. London: Allen Lane.

World Bank. (2020). *Thailand economic monitor: Inequality, opportunity, and human capital*. Washington, DC: World Bank.

Zsolnai, L. (2007). Buddhist economics. *Society and Economy, 29*(2): 145–153.

การสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคม ในจังหวัดบุรีรัมย์

The Creating a Warm Family by Cultivating in 9 Values for Creating Social Value in Buriram Province

[1]พระอธิการสมพร อนาลโย, [2]พระศรีปริยัติธาดา, [3]อิสรพงษ์ ไกรสินธุ์, [4]มัชฌิมา ลาดเสน, [5]กิตติธัช นาชัย

[1]Phra Athikarn Somporn Analayo, [2]Phrasripariyattitada, [3]Isarapong Kraisin, [4]Matchima Ladsan, [5]Kittithitat Nachai

[1,2,5]วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[3,4]มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[1,2,5]Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

[3,4]Surindra Rajabhat University

[1]Corresponding author, e-mail: Somporn0821379679@gmail.com

Received: March 31, 2026; **Revised:** April 22, 2026; **Accepted:** April 29, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D 2) เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D และ 3) เพื่อนำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D ในการสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ งานวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี(Mix-method) และวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)

ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบที่ 1 การเลี้ยงมีวิธีการ คือ ใช้หลักเหตุผลให้อิสระในการดำเนินชีวิตองค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว องค์ประกอบที่ 3 วิธีการบริหารจัดการครอบครัววิธีการ องค์ประกอบที่ 4 เข้าใจบทบาทตนเองในครอบครัว องค์ประกอบที่ 5 การแสดงความรักในครอบครัว องค์ความรู้องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ที่พบว่าเกิดจากการเลี้ยงดูด้วยหลักการ 9D มีวิจารณญาณในการใช้สื่อ วิธีการอบรมเลี้ยงดูตามหลัก 9D เป็นแบบอย่างที่ดี มีพรหมวิหาร 4 มีการเสริมแรง เป็นกัลยาณมิตร รู้จักสร้างแรงจูงใจที่ดี มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือความสามารถ ไม่กดดัน ให้รู้จักอยู่ในสังคม เข้าใจกติกา เงื่อนไขทางสังคม ผลที่ได้ คือ เป็นคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว 2. การร่วมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) 3. นำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านกิจกรรม 10 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 ธรรมะสวัสดี กิจกรรมที่ 2 ฉันคือใครในครอบครัว

กิจกรรมที่ 3 หลัก 9D กับความสุขในชีวิต กิจกรรมที่ 4 ภาระหน้าที่ของฉันตามหลัก 9D กิจกรรมที่ 5 ต้นแบบที่ดีที่ในครอบครัวโดยมาบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต กิจกรรมที่ 6 วางแผนชีวิตวางแผนครอบครัวกิจกรรมที่ 7 จัดลำดับความสำคัญของชีวิต กิจกรรมที่ 8 ทำอย่างไรให้ครอบครัวถึงสุข กิจกรรมที่ 9 รู้รัก รู้ออม รู้ใจ กิจกรรมที่ 10 เราจะพาครอบครัวเราอบอุ่น
คำสำคัญ: การสร้างครอบครัวอบอุ่น; หลักการ 9D; คุณค่าทางสังคม

Abstract

Research Title Building Warm Families with the 9D Principles Foster Social Value in Buriram Province Methodology This study uses a mixed-methods approach and action research. Our goals are explore how the 9D principles help build warm and happy families to develop a learning program focused on these share practical ways to strengthen families and create positive social value in Buriram.

The research results found:- 1. The knowledge components of creating a warm family using the 9D principles consist of five key elements: 1) child-rearing practices based on reasoning and granting freedom in life; 2) family relationships; 3) family management methods; 4) understanding one's own role in the family; and 5) expressing love within the family The body of knowledge on creating a warm family using the 9D principles to foster social values in Buriram Province was found to stem from child-rearing based on the 9D principles. This includes using discernment in media consumption, providing training and upbringing according to the 9D principles as positive role models, practicing the Four Brahma Viharas (loving-kindness compassion sympathetic and equanimity), offering positive reinforcement being a good friend creating healthy motivation demonstrating fairness, providing opportunities for children to express their opinions and abilities, avoiding pressure, teaching children to live harmoniously in society, and helping them understand social rules and conditions. The outcomes are individuals who become good citizens, live happily in society, and feel proud of themselves and their families. For objective. 2. The overall evaluation of participation in the "Warm Family Creation Curriculum Using the 9D Principles to Foster Social Values in Buriram Province" was at a high level (mean = 4.39). 3. The study proposed the creation of a warm family using the 9D principles to foster social values in Buriram Province through a curriculum consisting of 10 activities: 1) Dhamma Greeting, 2) Who Am I in the Family?, 3) The 9D Principles and Happiness in Life, 4) My Responsibilities According to the 9D Principles, 5) Good Role Models in the Family (featuring exemplary individuals to inspire life conduct), 6) Life and Family Planning, 7) Prioritizing Life Goals, How to Make the Family Happy, 9) Knowing Love, Knowing Saving, Knowing the Heart, and 10) We Will Make Our Family Warm.Keywords: Warm family creation, 9D principles, social values, Buriram Province.
Keywords: Creating a Warm Family; Cultivating in 9D; Creating Social Value

บทนำ

สถาบันครอบครัวถือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนทางสังคม และเป็นกลไกหลักในการหล่อหลอมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ การย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตดั้งเดิมและช่องว่างระหว่างวัยภายในครอบครัว ทำให้เกิดความเปราะบางในมิติทางอารมณ์และทัศนคติ การสร้างสรรค์แนวทางเชิงรุกเพื่อกู้คืนความอบอุ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครอบครัวจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ครอบครัวมีความสุข หรือเป็นคุณสมบัติของครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ คือ สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบ ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้างฐานะครอบครัวให้มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ไม่ทะเลาะเบาะแว้งทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรมเลี้ยงดูบุตรให้เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัว (กรมการพัฒนาชุมชน, 2544).

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2546) การจะสร้างความมั่นคงในครอบครัวนั้นการทำหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของครอบครัวที่ถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญ สายใยในครอบครัวสามารถก่อเกิดและสานสัมพันธ์ระหว่างกันได้อยู่ตลอดเวลา ไม่เลือนหายจากกันได้โดยง่าย ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นรากฐานกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว ด้วยความรักซึ่งเป็นพื้นฐานของพัฒนาการในช่วงแรกกับภาพความผูกพันเหล่านี้ และส่งผลต่อมาถึงรูปแบบการทำงานทางจิตจากภายในใจซึ่งก่อสัมพันธภาพที่ดีจะเสริมสร้างภูมิคุ้มกันแก่ครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัว เป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูก ความสัมพันธ์ระหว่างปู่ย่าตายายกับลูกหลาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ในหมู่ญาติมิตรและเพื่อนฝูง โดยครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดีจะมีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น (เกรียงไกร เจริญผล, 2565: 28-40)

การนำหลักการ 9D มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน จึงเป็นนวัตกรรมเชิงบูรณาการที่มุ่งสร้างเสริมศักยภาพสมาชิกในครอบครัวอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะสังคม โดยกำหนดเป้าหมายสูงสุดของการจัดทำธรรมนูญหมู่บ้านหรือธรรมนูญพลเมือง คือ “บุรีรัมย์สันติสุข บนความพอเพียง เพื่ออนาคตลูกหลานชาวบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน”โดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 28 ตรี แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ.2522 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่ และการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน พุทธศักราช 2551 สรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สังคมที่อาจเกิดขึ้นจากความเปราะบางของสถาบันครอบครัว แต่ยังเป็นการวางรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในจังหวัดบุรีรัมย์ให้สอดคล้องกับยุคสมัย การบูรณาการหลัก 9D นี้จะเปลี่ยนบทบาทของครอบครัวจากหน่วยย่อยทางสังคม ไปสู่การเป็น “ฐานรากแห่งความเข้มแข็ง” ที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และเติบโตอย่างมั่นคง พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืนคำนึงถึงรากเหง้าทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงการสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชน ให้สร้างความรักบ้านเกิด รักครอบครัวของตนเอง เพื่อเป็นเกราะคุ้มภัยให้กับตนเองและชุมชนต่อไป

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะดำเนินงานจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำหลักการ 9D มาเป็นแนวทางหลัก เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้มีความเข้มแข็ง สงบสุข และเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยมุ่งหวังให้ครอบครัวเป็นเกราะป้องกันและแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมบุรีรัมย์ให้น่าอยู่อย่างมั่นคงสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อนำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี (Mix-method) และวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสำรวจ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยวิธีพรรณนากำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 450 รูป/คน

1. ระยะเตรียมความพร้อม วิเคราะห์หลักสูตรท้องถิ่น สถิติประชากรจังหวัดบุรีรัมย์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และกรอบแนวคิด 9D เป้าหมาย
2. ระยะปฏิบัติการและเก็บข้อมูลภาคสนาม แบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้เห็นภาพที่รอบด้านการสำรวจ พูดคุยกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อถอดบทเรียน และทำความเข้าใจเหตุผลเชิงลึก

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ความสัมพันธ์ในครอบครัวเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันส่งผลให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความแข็งแกร่งแน่นแฟ้นจากการอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน สมาชิกในครอบครัวจึงมีโอกาสได้พบปะ พูดคุยและทำกิจกรรมร่วมกัน มีความรักใคร่ผูกพันใกล้ชิดสนิทสนมและไว้วางใจกันมากขึ้น นอกจากนี้การสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดี รู้จักมีสติ รู้จักอดออมออกกำลังกาย รักษาสิ่งแวดล้อม รู้จักวางแผนในชีวิต รู้จักบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในครอบครัวทั้งด้านการเงินวัตถุสิ่งของ การให้คำแนะนำ การดูแลช่วยเหลือด้านกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเมื่อเจ็บป่วยก็จะยิ่งส่งเสริมให้มีความรักใคร่ผูกพันกันมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การได้อาศัยอยู่ด้วยกันจึงทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่าคนที่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน การเคารพเชื่อฟัง เป็นการแสดงออกผู้มีอายุน้อยกว่าจะแสดงออกต่อผู้มีอายุมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปลูกฝังในเรื่องการเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ครอบครัว เกิดการได้อาศัยอยู่ด้วยกันย่อมเอื้อให้ปฏิสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นได้มากกว่าในมิติของการแลกเปลี่ยน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

องค์ประกอบที่ 1 การเลี้ยง มีวิธีการ คือ ใช้หลักเหตุผล ให้อิสระในการดำเนินชีวิต ตัวชี้วัด คือ เป็นคนดีและมีครอบครัวเข้มแข็ง

องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว วิธีการ คือ 1) มีความรักความเอาใจใส่ 2) มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 3) เอาใจใส่ดูแล ตัวชี้วัด คือ 1) ครอบครัวอบอุ่น 2) ไม่มีความรุนแรง 3) สิ่งแวดล้อมในครอบครัวดี 4) รายได้สมดุล

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการบริหารจัดการครอบครัว วิธีการ คือ 1) ใช้หลักเหตุผล 2) ใช้ความยืดหยุ่น 3) มีการวางแผนครัวเรือน ตัวชี้วัด คือ 1) สิ่งแวดล้อมในครอบครัวดี 2) สุขภาพกายและจิตดี 3) พึ่งพาตนเองได้ และ 4) ครอบครัวเข้มแข็ง

องค์ประกอบที่ 4 เข้าใจบทบาทตนเองในครอบครัว วิธีการ คือ 1) เข้าใจบทบาทตนเองในครอบครัว 2) เป็นตัวอย่างที่ดี 3) มีความเข้าใจ ตัวชี้วัด 1) สิ่งแวดล้อมในครอบครัวดี 2) ไม่มีอาชญากรรม 3) เป็นคนดี 4) มีความเห็นใจคนอื่น

องค์ประกอบที่ 5 การแสดงความรักในครอบครัว วิธีการ 1) มีการแสดงออกในความรัก ตัวชี้วัด คือ 1) ครอบครัวอบอุ่น 2) เข้าใจคนอื่น 3) มีความเมตตา

องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ประกอบด้วย

1. การอบรมเลี้ยงดูด้วยหลักการ 9D ประกอบด้วยผู้ปกครองต้องยอมรับความเป็นจริงให้ได้ แล้วสร้างมุมมองใหม่ใส่ความคิดบวกและมั่นใจในศักยภาพของลูก พยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา การให้เวลากับสมาชิกในครอบครัว ไม่ไปกดดันลูกจนเกินไป แบ่งเวลาให้เหมาะสม มอบความรัก ความเมตตา ความกรุณา หรือการให้อภัยการใช้สื่อ ก็ควรแนะนำถึงคุณโทษอื่นๆ ให้เด็กได้รู้จักคิดแบบมนุษย์เช่นเดียวกัน ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี พ่อแม่ต้องมีทัศนคติที่ดีเสมอและต้องรู้วิธีการปรับตัวเข้าหาลูก และต้องมีใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกต้องเหมาะสมของลูกรัก

2. วิจารณญาณในการใช้สื่อ ผู้ปกครองที่เป็นแบบอย่างที่ดีได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าควรใส่ใจเรื่องให้สื่อเป็นการต่อยอดจากความคิดผู้ปกครองควรรู้จักที่จะกำกับดูแล หรือสอนลูกพร้อมกันไปด้วย ในขณะที่มีการใช้สื่อฯ นั้นอย่างเหมาะสม ฉะนั้น เราอาจจะใช้ประโยชน์จากสื่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว ในกรณีที่ท่านมีเวลาอยู่กับลูกน้อยก็เป็นได้ ดังนั้น ผู้ปกครองต้องรู้จักเลือกให้เหมาะสม

3. วิธีการอบรมเลี้ยงดูตามหลัก 9D คือ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เย็นให้สัมผัส เราจะต้องเป็นแบบอย่างให้ความอบอุ่น คือ เมตตา สงสารและอยากให้เขาได้ดีมีกิริยาและแนวคิดที่เหมาะสมกรุณา เราแนะนำการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเขาทำได้ เราก็ให้กำลังใจ ชื่นชมยินดีเสริมแรงเชิงบวก คือ มุทิตา และเข้าไปเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ต้องฝึกให้เขาทำได้ด้วยตัวเอง ถ้าล้มก็ต้องให้เขาเรียนรู้ที่จะลุกขึ้นให้ได้ด้วยตนเอง คือ อุเบกขา ยอมรับความบกพร่องของตนเอง มีความเป็นกัลยาณมิตรของผู้ปกครอง กระตุ้นให้เด็กรู้จักคิด รู้จักพิจารณา ไม่คาดหวังกับลูกจนเกินไป ไม่เปรียบเทียบ เมื่อเกิดปัญหาต้องเปิดใจยอมรับและหาทางที่จะแก้ไขรวมถึงส่งเสริมให้เด็กมีโอกาสแสดงออกทางความคิดอย่างเหมาะสม รู้จักสร้างแรงจูงใจจากภายนอกโดยเฉพาะจากตัวผู้ปกครองเอง ต้องรับรู้เข้าใจสื่อภายนอกอย่างเป็นธรรม ไม่กดดันหรือบังคับในสิ่งที่เด็กไม่ได้ต้องการจริงๆ นอกจากนี้ควรให้เขาเข้าใจการอยู่ในสังคม เข้าใจกติกา เงื่อนไขทางสังคม

4. ผลที่ได้จากการเลี้ยงดูแบบ 9D แสดงทางกายที่ร่าเริง สดใส ยิ้มแย้ม ทางใจที่มีความพึงพอใจ ทางสติปัญญาที่มีความคิด ความอ่านที่ดี แสดงออกกับผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัวที่ดี กล้าที่จะแสดงออก เด็กจึงสามารถใช้ภาษาและการพูดในการสื่อสารทางสังคมอย่างเหมาะสม ไม่พูดแซง รู้จักกาลเทศะในการสื่อสาร รู้จักจากการสลับบทบาทในการสื่อสาร รู้จักการรอคอย เรียนรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี ใส่ใจในผู้อื่นเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น รับรู้ข้อเท็จจริง แยกแยะอันไหนควรไม่ควรมากขึ้นตามลำดับ อีกทั้งมีความ ภูมิใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเก่ง เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น รักษาสิทธิของตนเอง มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความอดทน อย่างเห็นได้ชัด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

วันที่	รายการ/กิจกรรม	ใช้เวลา/ ชั่วโมง
วันที่ 1	ลงทะเบียนครอบครัวที่ร่วมกิจกรรมพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	
	ธรรมสวัสดี (กิจกรรมที่ 1)	1.00
	ฉันคือใครในครอบครัวนี้ (กิจกรรมที่ 2)	1.00
	หลัก 9D กับความสุขในชีวิต (กิจกรรมที่ 3)	1.00
	ภาระหน้าที่ของฉันตามหลัก 9D (กิจกรรมที่ 4)	1.00
	ต้นแบบที่ดีในครอบครัว (กิจกรรมที่ 5)	1.00
	วางแผนชีวิตวางแผนครอบครัว (กิจกรรมที่ 6)	1.00
	จัดลำดับความสำคัญของชีวิต (กิจกรรมที่ 7)	1.00
	ทำอย่างไรให้ครอบครัวถึงสุข (กิจกรรมที่ 8)	1.00
วันที่ 2	ทำวัตรเช้า เจริญจิตภาวนา	20 นาที
	รู้รัก รู้ออม รู้ใจ (กิจกรรมที่ 9)	1.00
	เราจะพาครอบครัวเราอบอุ่น (กิจกรรมที่ 10)	2.00
	พิธีขอขมาและปิดการอบรม	1.00
กิจกรรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม		

ผลประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้ร่วมกิจกรรมส่วนมากเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.25 และเป็นชายคิดเป็นร้อยละ 43.75 โดยส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.13 รองลงมา คือ อายุ 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.13 และต่ำสุด คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.25

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การร่วมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมพบว่า การร่วมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) ด้านที่มีค่าสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมา คือ ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ รายด้านพบว่าหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมา คือ ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) โดยด้านที่มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.83) รองลงมา คือ การตอบคำถามของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.62) ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) โดยด้านที่อาหารมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมา คือ ด้านระยะเวลาในการอบรม/สัมมนามีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.58) และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.82) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมา คือ การบริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.86) และต่ำสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.73)

ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ สามารถบอกประโยชน์ ได้ (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.44) ด้านที่มีค่าต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสามารถบอกข้อดีได้ (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้ (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา คือ ด้านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 4.39) ด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านพึงพอใจกับการเข้าร่วมโครงการ (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา คือ ด้านตระหนักในคุณค่าของหลักการ 9D (ค่าเฉลี่ย 4.39) ด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ได้จากการจัดกิจกรรมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้ 1) ควรจัดโครงการให้มีเวลามากกว่า 2) ควรเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 3) ควรมีการนำวัด บ้าน โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม 4) ควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐในท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. นำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ นำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ผ่านกิจกรรม 10 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 ธรรมะสวัสดี เป็นการต้อนรับครอบครัวที่เข้ารับการอบรม ด้วยธรรมะปฏิสันถารเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย เตรียมพร้อม ซักซ้อมขั้นตอนต่างๆ เริ่มเปิดใจเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันในระยะเวลา 2 วัน

กิจกรรมที่ 2 ฉันคือใครในครอบครัวนี้ กิจกรรมนี้ใช้วิธีกระบวนการกลุ่มที่ทุกคนเปิดใจเล่าเรื่องชีวิตของตนเองที่ผ่านมา อย่างผ่อนคลาย อิสระและเป็นกันเอง เรื่องราวความดีใจภูมิใจ และสิ่งที่เคยทำแล้วเสียใจ การได้สะท้อนคิดชีวิตที่ผ่านมาเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อได้เปิดใจเล่าออกมาอย่างอิสระจะเกิดความผ่อนคลายความกดดัน เพราะมีเพื่อนคอยรับฟังและเล่าสู่กันและกันด้วยความรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่น ใช้เทคนิคสุนทรียะสนทนา ร่วมกับ Active listening คือ การฟังเชิงรุกเพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจกันและกันอย่างแท้จริง โดยกิจกรรมนี้จะใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้กลับมาวิเคราะห์ตนเองว่า บทบาทและหน้าที่ของตนเองในขณะนี้คืออะไร ว่าตนเองมีการให้คุณค่าแบบคุณค่าแท้หรือคุณค่าเทียมอย่างไร เพื่อเป็นการวิเคราะห์ตนเองของสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมฉันใครในวันนี้ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่มีว่าในชีวิตมีใครบ้างที่อยู่รอบๆ ตัวเรา เพื่อน ญาติ พ่อแม่ หรือคนในครอบครัว และกลับมาตระหนักว่า แท้จริงใคร คือ คนที่เราไว้วางใจและสามารถพูดคุยได้ทุกเรื่อง เมื่อทราบว่าที่แท้จริงตัวเองมีใครรอบๆ ตัวเวลาที่คิดจำอะไร ก็จะได้รู้ว่าควรที่จะปรึกษาใครหรือพูดคุยกับใคร

กิจกรรมที่ 3 หลัก 9D กับความสุขในชีวิต เป็นขั้นตอนของการทำความคุ้นเคยกับหลัก 9D และสร้างความคุ้นเคยระหว่างพระธรรมวิทยากรและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนี้จะมีลักษณะคล้ายกระบวนการกลุ่ม ใช้เทคนิค Dialogue ร่วมกับการสนทนาธรรม ธรรมสากัจฉา และการเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระและเป็นกันเอง พระธรรมวิทยากรไม่กระตุ้นมากเพียงเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้เรียนรู้ผ่านการฟังและการเล่าสู่กันฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ในครอบครัวตามหลัก 9D ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่าในชีวิตประจำวันมีความเกี่ยวข้องกับหลัก 9D อย่างไร โดยยึดหลักดังนี้

D ที่ 1 เป็นคนดี D ที่ 5 สิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ D ที่ 6 สังคมอบอุ่น D ที่ 7 หลุดพ้นอาชญากรรม D ที่ 9 คณะกรรมการหมู่บ้านเข้มแข็ง เกิดจากพฤติกรรมครอบครัว คือ 1) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกภายในครอบครัวตลอดจนเพื่อนบ้าน 2) มีความเคารพซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและชุมชน 3) มีความซื่อสัตย์ 4) ความมีน้ำใจ 5) ความเสียสละ 6) ความรับผิดชอบ 7) รักจักผิดชอบชั่วดี 8) มีจิตสาธารณะ 9) มองโลกในแง่บวก 10) มีการจัดการอารมณ์

D ที่ 2 มีปัญญา เกิดจากพฤติกรรมครอบครัว คือ 1) การส่งเสริมเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่เพื่อนร่วมงานเสมอ 2) มีความสุขในการเรียนรู้ 3) ประเมินตนเองอยู่เสมอ 4) แสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

D ที่ 3 รายได้สมดุล เกิดจากพฤติกรรมครอบครัว คือ 1) มีความพอเพียงประหยัดอดออม 2) มีความขยัน หมั่นเพียร 3) รักษาทรัพย์ที่มีอยู่ 4) มีการวางแผนการใช้จ่าย

D ที่ 4 สุขภาพแข็งแรง เกิดจากพฤติกรรมครอบครัว คือ 1) มีกิจกรรมภายในครอบครัวที่เน้นการรับผิดชอบร่วมกัน เช่น การทำความสะอาดบ้านร่วมกัน 2) มีการบริหารเวลาในเรื่องการออกกำลังกายร่วมกับครอบครัวอยู่เป็นประจำ

D ที่ 8 กองทุนพึ่งพาตนเอง เกิดจากพฤติกรรมครอบครัว คือ 1) มีความพอเพียงประหยัดอดออม 2) มีความขยัน หมั่นเพียร 3) รักษาทรัพย์ที่มีอยู่ 4) มีการวางแผนการใช้จ่าย 5) รู้จักเก็บเงินเพื่อซื้อของที่ต้องการ 6) รู้จักคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม

กิจกรรมที่ 4 ภาระหน้าที่ของฉันตามหลัก 9D เป็นขั้นตอนของการค้นหา บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง โดยยึดหลัก 9D ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนี้จะมีลักษณะคล้ายกระบวนการกลุ่ม ใช้เทคนิค Dialogue ร่วมกับการเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระและเป็นกันเอง พระธรรมวิทยากรไม่กระตุ้นมากเพียงเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้เรียนรู้ผ่านการฟังและการเล่าสู่กันฟัง

กิจกรรมที่ 5 ต้นแบบที่ดีที่ในครอบครัวโดยมาบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต

กิจกรรมที่ 6 วางแผนชีวิตวางแผนครอบครัวเป็นการวางแผนครัวเรือนที่จะทำให้เห็นว่าในชีวิตแต่ละวันเราทำอะไรบ้าง มีค่าใช้จ่ายอย่างไร และพรุ่งนี้จะทำอะไร

กิจกรรมที่ 7 จัดลำดับความสำคัญของชีวิต การให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พิจารณาชีวิตตนเองอย่างเข้าใจและรู้จักจัดลำดับความสำคัญของชีวิตการช่วยให้เขาสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเองจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่การลงมือทำด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เพราะเป็นสิ่งที่ตนเองได้กำหนดขึ้น แต่สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ต้องอยู่ที่การบริหารจัดการและรู้จักจัดลำกับความสำคัญของชีวิตได้

กิจกรรมที่ 8 ทำอย่างไรให้ครอบครัวถึงสุข หลังจากที่ได้วางแผนชีวิตวางแผนครอบครัวก็มาทบทวนตนเองว่า แล้วที่เรามีภาพฝันอันนั้น เราจะทำอย่างไรให้ภาพฝันนั้นกร่างชัดไม่เป็นเพียงภาพฝันอย่างเดียว การลงมือทำ การวางแผน การทำเหมายให้ชัดเจนจะต้องทำอย่างไร โดยกระบวนการกลุ่มที่ทุกคนเปิดใจเล่าเรื่องชีวิตของตนเองที่ผ่านมา อย่างผ่อนคลาย อิสระและเป็นกันเอง

กิจกรรมที่ 9 รู้รัก รู้ออม รู้ใจ การรู้จักที่จะมอบความรัก และรู้จักการออม และที่สำคัญ คือการเข้าใจในครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น นอกจากนี้ยังทำให้ครอบครัวมีความสุข

กิจกรรมที่ 10 เราจะพาครอบครัวเราอบอุ่น หลังจากที่ได้รู้รัก รู้ออม รู้ใจ ก็มาทบทวนตนเองว่าแล้วที่เรามีแผนอันนั้น เราจะทำอย่างไรให้แผนนั้นไม่เป็นเพียงภาพฝันอย่างเดียว การลงมือทำ การวางแผน การทำเหมายให้ชัดเจนจะต้องทำอย่างไรโดยกระบวนการกลุ่มที่ทุกคนเปิดใจเล่าเรื่องชีวิตของตนเองที่ผ่านมา อย่างผ่อนคลาย อิสระและเป็นกันเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ความสัมพันธ์ในครอบครัวเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่นด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันส่งผลให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความแข็งแกร่งแน่นแฟ้นจากการอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน สมาชิกในครอบครัวจึงมีโอกาสได้พบปะ พูดคุยและทำกิจกรรมร่วมกัน มีความรักใคร่ผูกพันใกล้ชิดสนิทสนมและไว้วางใจกันมากขึ้น นอกจากนี้การสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดี รู้จักมีสติ รู้จักอดออม ออกกำลังกาย รักษาสิ่งแวดล้อม รู้จักวางแผนในชีวิต รู้จักบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในครอบครัวทั้งด้านการเงินวัตถุสิ่งของ การให้คำแนะนำ การดูแลช่วยเหลือด้านกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเมื่อเจ็บป่วยก็จะยิ่งส่งเสริมให้มีความรักใคร่ผูกพันกันมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การได้อาศัยอยู่ด้วยกันจึงทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่าคนที่ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกัน การเคารพเชื่อฟัง เป็นการแสดงออกผู้มีอายุน้อยกว่าจะแสดงออกต่อผู้มีอายุมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปลูกฝังในเรื่องการเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ครอบครัว เกิดการได้อาศัยอยู่ด้วยกันย่อมเอื้อให้ปฏิสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นได้มากกว่าในมิติของการแลกเปลี่ยนสอดคล้องกับ ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย (2553) ได้ศึกษา “การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว” ผลการศึกษาพบว่าการที่จะทำให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคงนั้น ต้องมีองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสมดุลจากด้านอื่นๆ ด้วย ได้แก่ การที่สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพที่ดี มีการศึกษาที่สามารถนำไปประกอบ

อาชีพที่มั่นคงได้ รวมทั้งมีรายได้อย่างพอเพียงที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่ขัดสนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ครอบครัวมีความสุขอันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้เช่นกัน และสำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2553) ได้ศึกษา บทบาทของครอบครัวกับการป้องกันการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรของวัยรุ่นไทย ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวยังคงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการตั้งครรภ์ของบุตรหลาน ครึ่งหนึ่งของครอบครัวที่ศึกษา ยอมรับได้กับการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียนของบุตรหลาน ซึ่งแสดงถึงการยอมรับกระแสโลกาภิวัตน์ที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของวัยรุ่นไทย ที่เปิดโอกาสให้มีเพศสัมพันธ์และการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร โดยพบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นมากกว่า ด้านอื่นๆ ส่วนปัจจัยด้านการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว มีความสำคัญเช่นกัน เช่น การเปิดโอกาสให้พูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาในครอบครัว ก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจและกล้าที่จะเปิดเผยปัญหากับคนในครอบครัวทุกเรื่อง รวมทั้งเรื่องความรักของวัยรุ่น การที่วัยรุ่นตระหนักถึงโทษของการไม่เชื่อฟังพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง เป็นการป้องปรามมิให้วัยรุ่นหญิงทำผิดในทุกเรื่องรวมทั้งเรื่องเพศ ส่วนบทบาทของการอบรมสั่งสอน พบปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตั้งครรภ์ คือ การสั่งสอนให้วัยรุ่นหญิงกล้าปฏิเสธการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม เป็นการชี้แนะทางออกให้แก่วัยรุ่นหญิง และการใช้ไหวพริบปฏิภาณในการเอาตัวรอดจากการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่พร้อม และยังเสี่ยงต่อโรคติดต่อจากเพศสัมพันธ์อีกด้วย

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การร่วมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมพบว่า การร่วมหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) ด้านที่มีค่าสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมา คือ ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ต่ำสุดคือด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความร่วมมือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาผลการวิจัยพบว่า ในกิจกรรมที่นำมาศึกษามีระดับความไม่สอดคล้องกันในระดับที่ต่างกัน กิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องในระดับสูง เช่น การร้องเพลงที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อของแต่ละศาสนา การที่มีลักษณะเหมือนการไหว้ การห่มผ้าสไบ การผลิตสิ่งของที่ใช้ในแต่ละศาสนา การร่วมกิจกรรมวันเพ็ญเดือนสิบเอ็ด กิจกรรมการสอนที่ไม่สอดคล้องในระดับปานกลาง เช่น การจัดนิทรรศการภายในหนังสือที่มีภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคมของชุมชนของบุคคลนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพ และที่อยู่อาศัย โดยบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจตกต่ำจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนน้อยกว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง นอกจากนั้นแล้วได้มีการแหล่งอำนาจและการตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ช่วยให้บุคคลแต่ละกลุ่มวัยสามารถให้และรับการตอบสนองความต้องการ ระหว่างกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง

ประเด็นที่ 3 นำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

นำเสนอการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีหลักสูตรการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ผ่านกิจกรรม 10 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 ธรรมะสวัสดี กิจกรรมที่ 2 ฉันคือใคร

ในครอบครัว กิจกรรมที่ 3 หลัก 9D กับความสุขในชีวิต กิจกรรมที่ 4 ภาระหน้าที่ของฉันตามหลัก 9D กิจกรรมที่ 5 ต้นแบบที่ดีที่ในครอบครัวโดยมาบุคคลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต กิจกรรมที่ 6 วางแผนชีวิตวางแผนครอบครัว กิจกรรมที่ 7 จัดลำดับความสำคัญของชีวิต กิจกรรมที่ 8 ทำอย่างไรให้ครอบครัวถึงสุข กิจกรรมที่ 9 รู้รัก รู้ออม รู้ ใจ กิจกรรมที่ 10 เราจะพาครอบครัวเราอบอุ่น สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน (2559) ได้ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวไทย ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวไทย วัดจากความผูกพันทางอารมณ์ที่สมาชิกมีต่อกันความร่วมมือ และการปรับตัวของสมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นแบบสมดุล (50.7%) รองลงมาเป็นครอบครัวแบบระดับกลางค่อนไปทางสมดุล (41.8%) ในแต่ละภาค สัมพันธภาพในครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่เป็นแบบสมดุล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีครอบครัวแบบสมดุลมากกว่าภาคอื่นๆ (65.1%) สัมพันธภาพในครอบครัวแบบสุดขั้วพบได้น้อยมากและไม่พบเลยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ครอบครัวที่อยู่นอกเขตเทศบาลเป็นครอบครัวแบบสมดุลมากกว่าครอบครัวที่อยู่ในเขตเทศบาล

โดยสรุปแล้วจากการอภิปรายผล ทฤษฎีนิเวศวิทยาจะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างประชากร สิ่งแวดล้อมทางสังคมและลักษณะทางกายภาพในสังคมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ปัจจุบันมานุษยวิทยาได้ให้ความสนใจกับ ทฤษฎีนิเวศวิทยาวัฒนธรรม และกลายมาเป็น มานุษยวิทยานิเวศน์ (Ecological anthropology) และได้เจริญเติบโตก่อให้เกิดแนวทฤษฎีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในแขนงย่อยออกไปเป็นแนววิเคราะห์ระบบนิเวศฯ แนววิเคราะห์ชาติพันธุ์นิเวศ สอดคล้องกับทฤษฎีของ ไพศาล ไชยราม (2534) กล่าวว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษากับพฤติกรรมทางวัฒนธรรม โดยทำการคัดเลือกกิจกรรมต่างๆ เพื่อใช้สอบถาม ในกิจกรรมที่นำมาศึกษามีระดับความไม่สอดคล้องกันในระดับที่ต่างกัน กิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องในระดับสูง ดังนั้น แต่ละกลุ่มจึงเรียนรู้ที่จะสร้างบรรทัดฐานภายในสังคมตนเอง โดยมีสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ถูกใช้เป็นตัวชี้ถึงความเป็นพวกเดียวกันหรือคนละพวกในชุมชนเพื่อสร้างความเป็นอัตลักษณ์ต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การเลี้ยงดูบุตร

หัวใจสำคัญของการเลี้ยงดู คือ การปรับเปลี่ยนจากการใช้อำนาจนิยมมาเป็นการใช้เหตุผลเป็นฐานในการสื่อสารภายในบ้าน พ่อแม่ควรให้พื้นที่และอิสระในการแสดงความคิดเห็นแก่ลูก เพื่อเปิดโอกาสให้เขาได้เรียนรู้และเติบโตอย่างมีวิจารณญาณ การปลูกฝังเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้าง คนดีให้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองคุณภาพของสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวในระยะยาว

2. การสร้างความสัมพันธ์

สิ่งที่ดีในครอบครัวเริ่มต้นจากการหมั่นเติมความรักและความปรารถนาดีให้แก่กันผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกวัย การให้เวลาคุณภาพร่วมกันช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและลดปัญหาความรุนแรงภายในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการที่ดี คือ การวางรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิตครอบครัว โดยเริ่มจากการวางแผนการเงินในครัวเรือนอย่างเป็นระบบและการรู้จักปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นต่อสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. การเข้าใจบทบาท

การที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวตระหนักรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองถือเป็นกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้งและสร้างความสงบสุข พ่อแม่และผู้ใหญ่ในบ้านควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5. การแสดงความรัก

การแสดงความรักที่จับต้องได้ คือ พลังวิเศษที่เชื่อมโยงหัวใจของสมาชิกทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ผ่านการกล้าที่จะบอกรัก การแสดงความเมตตา และการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความผิดพลาด การกระทำเหล่านี้ถือเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความปรองดองที่อบอุ่นภายในบ้าน ความรักที่ไม่ถูกเก็บไว้เพียงในใจแต่ถูกถ่ายทอดออกมาผ่านคำพูดและการกระทำจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่แข็งแกร่งให้กับทุกคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นบรรทัดฐานในพัฒนาในหลายด้านทางสังคม นอกจากนี้ยังมีผลต่อการการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยที่ทุกภาคส่วนนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ในสังคมแบบมีส่วนร่วมนอกจากนี้ความสร้างความตระหนักในบทบาทตนเองของสมาชิกในครอบครัวแบบบูรณาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของธรรมนูญหมู่บ้าน 9D ในครอบครัว เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการพัฒนาการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์

2.3 ควรมีการวิจัยถึงกระบวนการในการสร้างเครื่องมือทางการพัฒนาการสร้างครอบครัวอบอุ่น ด้วยหลักการ 9D เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคมในจังหวัดบุรีรัมย์ ตามหลักสากล ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในทุกๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2544). การเสริมสร้างความเข็มแข็ง. ใน *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาศักยภาพชุมชน.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2546). *แนวทางการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

เพชร ศิราสัณห์ และคณะ. (2552). *ความสุขและวิถีการเสริมสุขภาพ ความต้องการที่แตกต่างระหว่างคนสามวัยในครอบครัวไทย. รายงานการวิจัย,* สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2444). *ความร่วมมือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย. (2553). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว. รายงานการวิจัย*, ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สถาพร แสงสุโพธิ์ และเกรียงไกร เจริญผล. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนศักยภาพท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในศตวรรษที่ 21. *วารสารภูมินิเวศพัฒนาอย่างยั่งยืน,* 3(1): 28-40.

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. (2552). *สัมพันธภาพในครอบครัวไทย. รายงานการวิจัย,* สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. (2559). *สัมพันธภาพในครอบครัวไทย*, *รายงานการวิจัย*, สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน, มหาวิทยาลัยมหิดล.

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

Guidelines for the Development in the 21St Century Administrative Skills of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

[1]ศุภกิจตรา ทาทอง, [2]พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

[1]Supakittra Tathong, [2]Pimolpun Phetsombat

[1,2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1,2]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2]Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: April 15, 2026; **Revised:** April 26, 2026; **Accepted:** April 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จะสร้างความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (2) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนใช้การประเมินเชิงคุณภาพและการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส (3) ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสมกับทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความไว้วางใจในองค์กร (4) ทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรแก้ปัญหาอย่างมีสติ ใช้ข้อมูลและการคิดเชิงระบบ และเรียนรู้ปรับตัวจากประสบการณ์ เพื่อเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส (5) ทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรเป็นผู้นำดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีกลยุทธ์ โปร่งใส และมีจริยธรรม เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาทักษะการบริหาร; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research article aims to Study 1) investigate the level of administrative skills of school administrators and 2) explore guidelines for developing the administrative skills of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 in the 21st century. The sample consisted of 322 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, selected through stratified random sampling. In addition, five key informants were selected through purposive sampling for in-depth interviews. The research instruments consisted of a questionnaire and an interview protocol. The questionnaire demonstrated an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.982. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were found as follows: -1) the administrative skills of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that organizational administrative skills were at the highest level, followed by communication skills, while Interpersonal skills were at the lowest level. 2) The guidelines for developing administrative skills could be summarized into five areas: (1) Interpersonal skills: administrators should possess emotional maturity to build trust and enhance morale, leading to effective administration. (2) Organizational management skills: administrators should establish a clear vision and apply qualitative evaluation and participatory management to enhance efficiency and transparency. (3) Communication skills: administrators should communicate clearly, transparently, and appropriately with all stakeholders to promote mutual understanding and trust within the organization. (4) Problem-solving skills: administrators should solve problems thoughtfully by using data and systems thinking and by learning and adapting from experience in order to transform crises into opportunities. (5) Technological skills: administrators should act as digital leaders by strategically, ethically, and transparently utilizing technology to enhance administration and build sustainable trust.

Keywords: Development guidelines; administrative skills; school administrators; the development of administrative skills; the 21st century

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้สถานศึกษาต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักการเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้มีคุณภาพมีการบริหารงานที่ทันสมัยเหมาะสม ซึ่งการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการของการบริหาร สามารถขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข

สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” จึงเป็นความจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การที่จะทำให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะสมรรถนะเสริมการเรียนรู้ของครูผู้สอนร่วมด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน เป็นเสมือนแม่ทัพในสนามรบ หากแม่ทัพเก่งจะนำพาทัพไปสู่เป้าหมายที่ดี ทุกคนอยู่รอด (ศุภโชค ปิยะสันต์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสามารถมองเห็นอนาคตการศึกษา สร้างเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนแก่สถานศึกษา เน้นการบริหารความรู้ในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ที่หลากหลาย ต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้มและนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังเช่นแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ให้ทัศนะว่าทักษะการบริหาร คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะตามแนวคิดของ Drake and Roe (1996) และ Katz (2005) ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารที่ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สุนทร พรหมศรี, 2564) ขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรมีทักษะการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในโรงเรียน (นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 102 โรงเรียน ครอบคลุมทั้งบริบทของพื้นที่ในเขตเมืองและชนบท ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไปตามสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนรอบโรงเรียน ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทที่หลากหลายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมผสาน เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,949 คน จาก 102 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดเดียวกัน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ออกแบบโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และท้องที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ตั้งแต่ระดับมากที่สุด (5) ถึงน้อยที่สุด (1)

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย 3) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 4) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 6) ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach’s Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.982 7) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานขอหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด จากนั้นรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้

ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 5 คน ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ที่ได้รับวิทยฐานะผู้บริหารชำนาญการขึ้นไป จำนวน 4 คน 2) คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

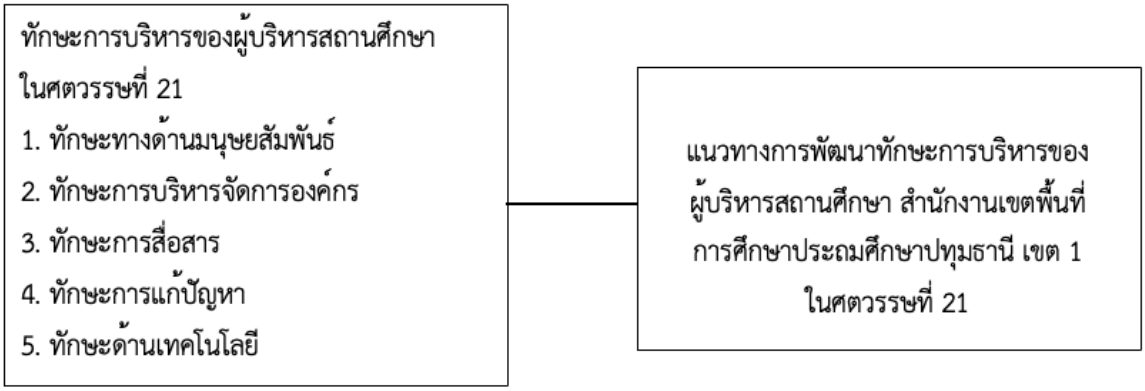
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบและสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของ Hoyle, J.R., English, F.W., & Steffy, B.E (2005), Baird (2006), NASSP (2006), Puccio, Murdock, and Mance (2011), Weigel (2012), Glaze (2016), มณฑาทิพย์ นามนุ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561)

นำผลการวิเคราะห์มาสรุปเป็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การสื่อสาร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ในระดับดี แต่อาจยังต้องพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์และการจัดการสถานการณ์ที่ซับซ้อนเพิ่มเติม

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การพัฒนาทักษะการบริหารควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ การสื่อสารเชิงบวก และการสร้างความไว้วางใจ 2) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร ควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ 3) ด้านการสื่อสาร ควรสื่อสารอย่างชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม 4) ทักษะการแก้ปัญหา ควรใช้การคิดเชิงระบบ การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการทำงานร่วมกัน 5) ทักษะด้านเทคโนโลยี ควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและการสื่อสาร พร้อมคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	n = 322 ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.24	0.66	มาก	5
2	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.37	0.66	มาก	1
3	ทักษะการสื่อสาร	4.35	0.66	มาก	2
4	ทักษะการแก้ปัญหา	4.27	0.68	มาก	4
5	ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.32	0.66	มาก	3
	รวม	4.31	0.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.=0.66) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=0.66)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะการบริหารจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำกับติดตามและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจันทิมา อำมโภช (2565) ซึ่งพบว่าทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะการบริหารจัดการองค์กรเป็นทักษะหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ แก้วสมปอง และประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล (2568) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริณนารา มะหาเสน่ห์ และคณะ (2568) ที่ระบุว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในลำดับต้นๆ ตลอดจนสอดคล้องกับการศึกษาของ Rini et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถ

ในการสร้างความสัมพันธ์ การเข้าใจผู้อื่น และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการบริหารจัดการองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทขององค์กร กำหนดนโยบาย และวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับจันทิมา อำมโภช (2565) ที่พบว่าทักษะการบริหารจัดการองค์กรเป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับทวีศักดิ์ แก้วสมปอง และประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล (2568) ที่ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดระบบงานเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสื่อสารและรับฟังได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ผลประสาท (2566) ที่พบว่าทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ปริษาวงค์ (2564) ที่ระบุว่าการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจอันดีภายในองค์กร

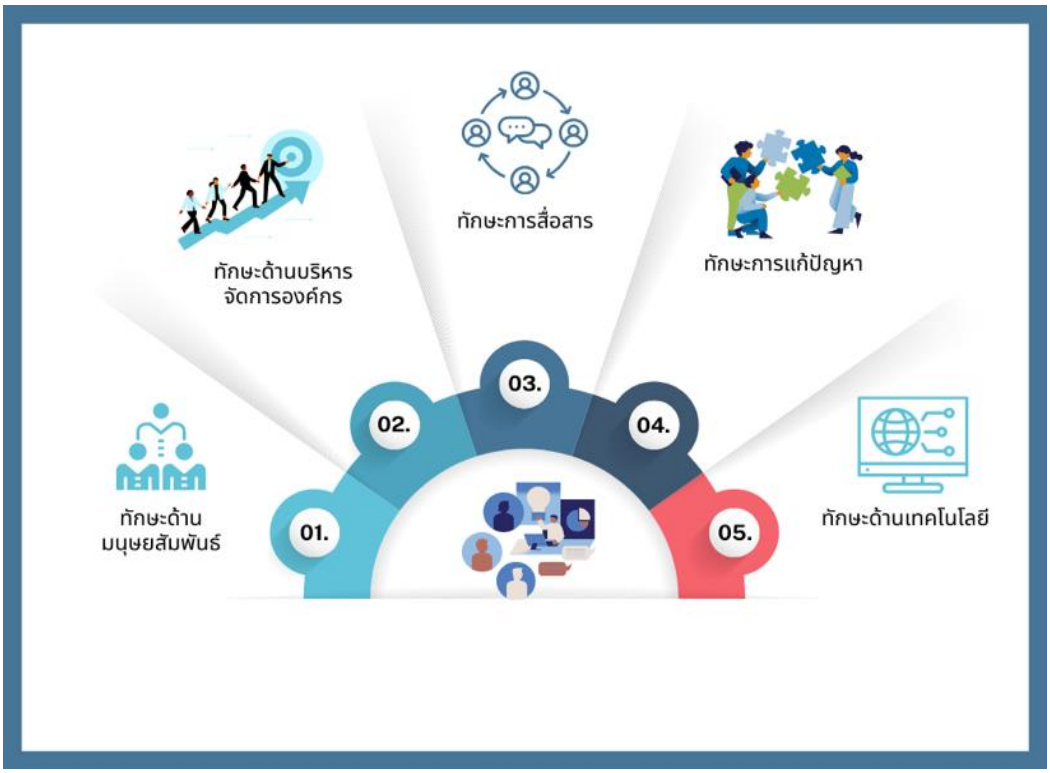
4. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการแก้ปัญหา จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ที่พบว่าทักษะการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับ สุรัสวดี ชื่นวงค์ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีสติและใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ผลประสาท (2566) ที่พบว่าทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ Yang (2011) ที่ระบุว่าทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นทักษะจำเป็นของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมตนเอง และการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความไว้วางใจในองค์กร ควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมทั้งการกำกับติดตามและประเมินผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การมีส่วนร่วม การคิดเชิงระบบ และการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น พร้อมยกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ สอดคล้องกับจันทิมา อำมโภช (2565) ที่พบว่า การบริหาร

จัดการอย่างเป็นระบบช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร และสุพัตรา ผลประสาท (2566) ที่ชี้ว่าทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การทำงานร่วมกับบุคลากร และการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว จึงควรมีการวิจัยครั้งต่อไปโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการศึกษากรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในศตวรรษที่ 21 และสามารถอธิบายบริบท ปัจจัย และแนวทางการพัฒนาได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทิมา อำมโภช. (2565). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *รายงานการวิจัย,* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวีศักดิ์ แก้วสมปอง และประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล. (2568). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม,* 1(1), 29–43.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *รายงานการวิจัย,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *การศึกษาแห่งอนาคต: แนวคิดและทิศทาง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณฑาทิพย์ นามนุ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ริณนารา มหะเสน่ห์ และคณะ. (2568). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2. *วารสารครุศาสตร์*, 4(2), 249–260.

วรัญญา ปริษาวงค์. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 7(9): 147-159.

ศุภโชค ปิยะสันต์. (2564). *5 ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: https://www.starfishlabz.com/blog/ [30 ตุลาคม 2568].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (2567). *สารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2567*. ปทุมธานี: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.

สุนทร พรหมศรี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุพัตรา ผลประสาท.(2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุรัสวดี ชื่นวงค์. (2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยพะเยา.

Avis Glaze (2016). *Preparing School Leaders: 21st Century Skills*. [Online]. Retrieved from: http://www.principals.ca/documents/International. [25 November 2025].

Baird, L. (2006). *Skills of an Effective Administrator.* Harvard: Harvard Business Review.

Hoyle, J.R., English, F.W., & Steffy, B.E. (2005). *Skills for successful 21st century school leaders: Standards for professional development*. American Association of School Administrators.

Drake, T.L., & Roe, W.H. (1996). *The Principal Ship.* 3rd ed. New York: Macmillan Harper and Row.

Katz, R.L. (2005). *Skill of an effective administrator.* Harvard Business Review.

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

National Association of Secondary School Principals. (2006). *10 Skills for Successful School Leaders executive summary*. [Online]. Retrieved from: https://www.yumpu.com/en/document/read/44532692/10-skills-for-successful-school-leaders-national-association-of. [11 December 2025].

Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change.* International Journal of Global Business.

Rini, R., et al. (2023). *Principals' leadership skills in the 21st century from teachers' perspectives: Mapping technical, conceptual, and human skills aligned with 21st-century literacy*. Journal of Educational Leadership and Management.

Weigel. (2012). *Management Skills for the* 21st Century: Avis Gaze/preparing school leaders: 21st Century Skills and National Association of Secondary School Principals (NASSP).

Yang, Y. (2011). *A literature review of the skills required by 21st century school administrators*. International Journal of Education and Management Engineering.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

The Relationship between Competencies and Personnel Administration of Educational Personnel under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์
Tippawan Moonlasart
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand
E-mail: tip.26021959@gmail.com

Received: Apri 21, 2026; **Revised:** May 13, 2026; **Accepted:** May 17, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 300 คน ใช้การสุ่มจากการซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.910 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การบริหารงานบุคคล; บุคลากรทางการศึกษา; การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the competency levels of educational personnel; 2) examine the level of personnel administration; and 3) analyze the relationship between competencies and personnel administration among educational personnel under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 300 educational personnel selected based on the Krejcie and Morgan sampling table. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings revealed that the overall competency of educational personnel under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considering each aspect individually, the highest mean score was found in planning and management competency, followed by teamwork competency, while the lowest mean score was found in strategic performance competency. Regarding personnel administration, the overall level was moderate. However, when classified by individual aspects, all aspects were found at a high level. The aspect with the highest mean score was the promotion of discipline, morality, and ethics among teachers and educational personnel, followed by manpower planning. The analysis of the relationship between competency and personnel administration among educational personnel under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 revealed that the two variables had a positive relationship in the same direction, with statistical significance at the 0.01 level. Considering each aspect separately, namely planning and management competency, teamwork competency, and strategic performance competency, the multiple correlation coefficient was found to be 0.910. This indicates that these competencies could significantly explain the variance in the relationship between competency and personnel administration at the 0.01 level of statistical significance.

Keywords: Competencies; Personnel Administration; Educational Personnel; Educational Administration

บทนำ

สมรรถนะถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารผู้มีศักยภาพสูง การบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและรองรับความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก (อัญชลี ชัยศรี, 2563) ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยต้องอาศัย

กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกลไกหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558) ภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยเฉพาะการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงให้ความสำคัญกับ “ทุนมนุษย์” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ของบุคลากรที่รวมกันเป็นสมรรถนะ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในศตวรรษที่ 21 (พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในระบบการบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ, 2558; รุ่ง แก้วแดง, 2546) นอกจากนี้ แม้ว่าการบริหารงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในภาพรวม ทั้งนี้อาจเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนและกำหนดนโยบาย รวมถึงการขาดทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (Damnoen, Siri, Supattho, & Kaewwilai, 2021) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน (ภิชาพัชญ์ โหนา, 2563; Songsraboon, Thongtao, Damnoen, & Huanjit, 2021) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้เคยปฏิบัติงานด้านการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เล็งเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการและวางแผนการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิด วิธีดำเนินการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยในรูปแบบแบบสอบถาม และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผล

ระยะที่ 3 การสรุปและรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนของการรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย พร้อมทั้งอภิปรายผลและจัดทำข้อเสนอแนะ จากนั้นดำเนินการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และจัดพิมพ์รูปเล่ม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ครอบคลุมพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง และหนองใหญ่ มีโรงเรียนในสังกัด 82 โรงเรียน ข้อมูลตาม EDU STATISTICS ชลบุรี ระบุเบื้องต้นว่ามีครูและบุคลากรทางการศึกษาประมาณ 1,379 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ทั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ภายใต้การกำกับของอาจารย์ที่ปรึกษาแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนและการบริหารจัดการ 2. การทำงานเป็นทีม และ 3. การปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ รวมจำนวน 15 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิด Likert Scale

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รวมจำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน

3. การพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร

2) จัดทำแบบสอบถามและนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงความเหมาะสมของภาษา

3) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามด้วยดัชนี IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ให้คะแนน +1, 0 และ -1 ตามเกณฑ์ความสอดคล้อง

4) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.984

7) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ด้วยตนเองพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ และวิธีการตอบ

2) เก็บข้อมูลด้วยตนเองในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และดำเนินการแจกใหม่หากข้อมูลไม่ครบถ้วน

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

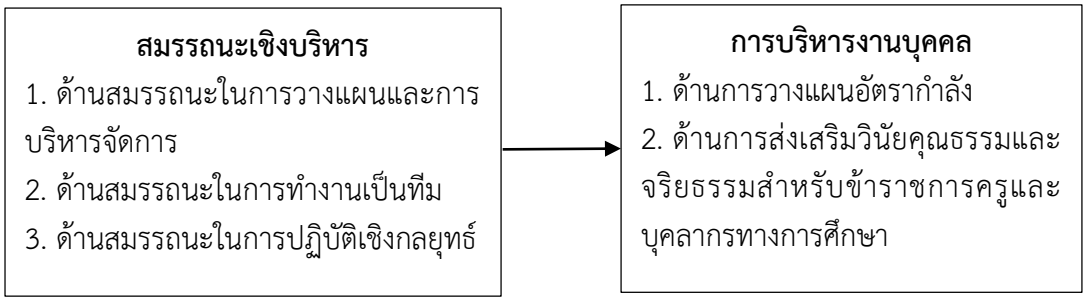
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะ 3 ด้าน ปรับปรุงจาก (พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคล 2 ด้าน ปรับปรุงจากกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31 - 32) ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา: ปรับปรุงจาก พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562: 7-8)

สรุปผลการวิจัย

จากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดหา จัดสรร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน

1.2 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การแสดงภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.3 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ การควบคุม ติดตาม และประเมินผลกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร การวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานด้านบุคลากรอย่างชัดเจน รองลงมา คือ การวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า การกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสม การพัฒนาระบบการทำงานด้านบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับในระยะยาว

2.2 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การยึดมั่นในจรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมา คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ และอันดับสุดท้าย คือ จรรยาบรรณต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า สมรรถนะทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.700 และด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีค่าเท่ากับ 0.686 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 82.80 (R^2 = 0.828) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$\text{Decision (การบริหารงานบุคคล)} = 1.494 + 0.099X_1 + 0.052X_2 + 0.091X_3$$

จากสมการดังกล่าว พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล คือ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Damnoen et al., 2021)

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	114	38.00
หญิง	186	62.00
รวม	**300**	**100.00**

อภิปรายผลการวิจัย

จากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) ศึกษาเรื่องสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรทางการศึกษา ที่พบว่า สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านสมรรถนะในการบริหารตนเองและสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของบุคลากรและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรทางการศึกษา ที่รายงานว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ การจัดหา จัดสรร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผน การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และอันดับสุดท้าย คือ การจัดลำดับความสำคัญของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผนและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากและมีลักษณะความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การแสดงภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ความสามารถในการนำหลักการบริหารโครงการไปใช้ รองลงมา คือ การควบคุม ติดตาม และประเมินผลกลยุทธ์ การกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การวิเคราะห์กลยุทธ์ และอันดับสุดท้าย คือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ที่พบว่าสมรรถนะด้านนี้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหาร

2. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และวนิดา สุขสำลี (2564) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า บุคลากรที่มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมในระดับสูง จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานบุคลากร รองลงมา คือ การวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า การระบุตำแหน่ง การพัฒนาระบบงาน และอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และวนิดา สุขสำลี (2564)

2.2 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมา คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ และอันดับสุดท้าย คือ จรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) และ ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับสูง จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลและช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา ที่เน้นความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (0.700) และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (0.686) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้

โมเดลองค์ความรู้จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม และ

ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง และการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R = 0.910$, $R^2 = 0.828$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างชัดเจน



ภาพที่ 2 แสดงโมเดลองค์ความที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และควรจัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

1.2 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความไว้วางใจภายในทีม

1.3 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารควรสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และควรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสามารถด้านการเจรจาต่อรองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

จุฑาทิพย์ อินทพักษ์. (2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์,* 4(3): 105-118.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ. (2558). สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *An Online Journal of Education,* 9(3), 361–373.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วนิดา สุขสำลี. (2564). สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562*). ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัย การอุทรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2568). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2568.* ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.

อัญชลี ชัยศรี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์,* 5(2): 234–248.

Damnoen, P.S., Siri, P., Supattho, P.S., & Kaewwilai, K. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures,* 5(2): 126–135. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/249662

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

การศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5

A Study of the Administration of Phrapariyattidhamma Schools in the General Education Division: A Case Study of Wat Mae Rim Wittaya School under Phrapariyattidhamma Education Area Office, General Education Division, Region 5

[1]พระครูศาสนกิจโกศล (ศรายุทธ วชิรปญฺโญ/ทวิชัย), [2]พระครูปริยัติเจติยานุรักษ์, [3]พระมหาโฆษิต โฆสิตธมฺโม (บำรุงแจ่ม), [4]พระมหาวีรกุล อคฺควโส (คำจันทราช), [5]อดิศร สุวรรณตรา

[1]Phrakru Sasanakitkosol (Sarayut Wachirapanyo/Thawichai), [2]Phrakhrupariyatjatiyanuraksa, [3]Phramaha Khosit Khositathammo (Bamrungchaem), [4]Phramaha Weerakul Akkawangso (Kamchantarat), [5]Adisorn Suwantra

[1,3,4,5]โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5

[1,3,4,5]Wat Mae Rim Wittaya School under Phrapariyattidhamma Education Area Office, General Education Division, Region 5

[2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

[2]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus

[1]Corresponding author, e-mail: Phrakrusanakitkosol69@gmail.com

Received: April 23, 2026; **Revised:** May 18, 2026; **Accepted:** May 22, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA การทดสอบรายคู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่อยู่ช่วง 34 ถึง 42 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด ระดับการบริหารงานของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยรวม 3.83 ด้านการบริหารงานบุคลากร ค่าเฉลี่ยรวม 3.78 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าเฉลี่ยรวม 3.69 และ

ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าเฉลี่ยรวม 3.78 จุดเด่นสำคัญ คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ขณะที่ประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการบุคลากร การสื่อสารรายงานการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ การระดมทรัพยากรจากภายนอก และการพัฒนาสวัสดิการพื้นฐานผู้เรียน

ผลการทดสอบความแตกต่างพบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่ส่งผลให้การประเมินการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่อายุและประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยหนึ่งคู่ และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการบริหารงานในระดับปานกลาง แนวทางพัฒนาที่เสนอ คือ การพัฒนามาตรฐานงานทั้งองค์กร จัดระบบพี่เลี้ยงและถ่ายทอดความรู้ ลดช่องว่างระหว่างวัย เน้นพัฒนาสมรรถนะเชิงปฏิบัติ และยกระดับการบริหารทั้ง 4 ด้านอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้คู่คุณธรรม

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา; การพัฒนาการบริหารงาน

Abstract

This research article had two objectives: (1) to study the level of administration of Wat Mae Rim Wittaya School, a Phrapariyattidhamma School in the General Education Division, and (2) to examine guidelines for developing the administration of Wat Mae Rim Wittaya School, a Phrapariyattidhamma School in the General Education Division. This study employed a quantitative research method. The research instrument was a questionnaire on opinions toward school administration in four aspects: academic administration, personnel administration, budget administration, and general administration. The questionnaire was validated for content validity and had a reliability coefficient of 0.91. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, post hoc test, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that most respondents were male, with the majority aged 34–42 years. Most respondents held a bachelor's degree, and the largest proportion had more than 10 years of working experience. Overall, the level of school administration was found to be at a high level in all aspects, including academic administration (mean = 3.83), personnel administration (mean = 3.78), budget administration (mean = 3.69), and general administration (mean = 3.78). The key strength of the school was the organization of activities promoting moral and ethical development and student development programs. However, areas requiring improvement included the development of learning resources, enhancement of staff morale and welfare, regular communication of budget expenditure reports, mobilization of resources from external organizations and communities, and improvement of basic student welfare services.

The hypothesis testing indicated that gender and educational level did not significantly affect perceptions of school administration. In contrast, age and work experience showed statistically significant differences in at least one pair of groups. Furthermore, work experience demonstrated a positive correlation with the level of school administration at

a moderate level. The proposed development guidelines include establishing standardized administrative systems across the organization, implementing mentoring and knowledge transfer systems, reducing generational gaps among staff, emphasizing practical competency development, and continuously improving the four administrative domains. These measures are expected to enhance the effectiveness of educational management and support the holistic development of Buddhist monks and novices with both knowledge and moral virtues.

Keywords: Educational Administration; Phrapariyattidhamma Schools (General Education Division); Administrative Development

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการศึกษาที่ผสมผสานองค์ความรู้ทางวิชาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงถือเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณร โดยบูรณาการการศึกษาพระพุทธศาสนากับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมควบคู่กันไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546: 1-2)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรให้สามารถศึกษาวิชาสามัญควบคู่กับพระธรรมวินัย และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง สังคม และพระพุทธศาสนา รวมทั้งสามารถศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพในสังคมได้ในอนาคต (วิชัย ธรรมเจริญ, 2541: 3–4)

ในปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุสามเณรทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานทั้งด้านวิชาการและการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 2568)

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ เช่น ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษายังคงอยู่ในระดับปานกลาง และมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านบุคลากร การบริหารจัดการ และทรัพยากรทางการศึกษา (พระศรายุธ วุฒิแพทย์, 2558: 45)

นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคปัจจุบัน (ธรรม ธัชแมดมิ่งเหง้า, 2566: 12)

โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ซึ่งสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่ใกล้เคียง การศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์สภาพการบริหารงาน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถผลิตศาสนทายาทที่มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถดำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงสืบไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จำนวนทั้งสิ้น 25 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงเรียน ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามศัพท์และแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ IOC > 0.50 ถือว่ายอมรับได้ ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน และหาค่า

ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.91 ปรับปรุงแบบสอบถามและจัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

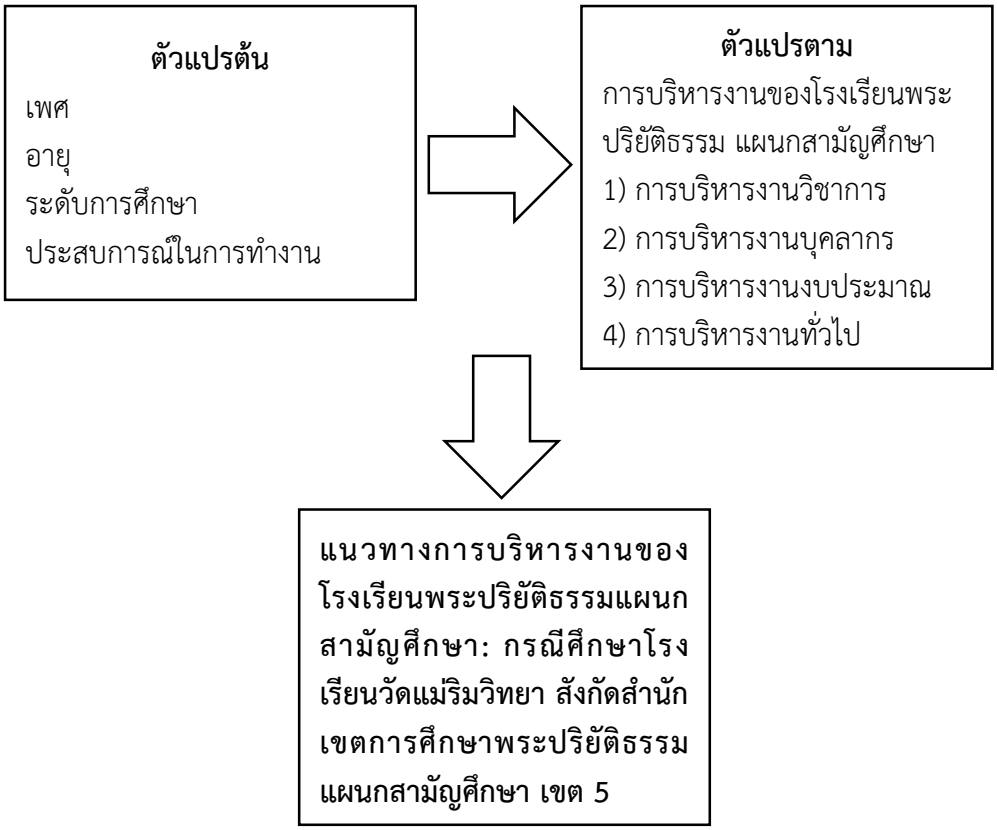
การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขอหนังสืออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเก็บข้อมูลจากโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเชิงเปรียบเทียบในการวิจัยนี้ใช้เพื่อพิจารณาแนวโน้มความแตกต่างของความคิดเห็นภายในกลุ่มประชากรของโรงเรียนที่ศึกษา มิได้มุ่งอนุมานผลไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้งหมด โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานของโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ระดับ 5 ระดับ วิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็น โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม เช่น เพศ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานการทดสอบรายคู่ (Post Hoc) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์มาตรฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิดการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นหรือการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งพิจารณาใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยตัวแปรต้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลใดมีความแตกต่างหรือมีความสัมพันธ์กับระดับการบริหารงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 22 คน (88.00%) รองลงมา คือ เพศหญิง 3 คน (12.00%) อายุส่วนใหญ่อยู่ช่วง 34–42 ปี 8 คน (32.0%) รองลงมา 43–51 ปี 7 คน (28.0%), 25–33 ปี 6 คน (24.0%) และ 52–60 ปี 4 คน (16.0%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี 16 คน (64.00%) รองลงมาปริญญาโท 9 คน (36.00%) และ ไม่มีผู้จบปริญญาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป 10 คน (40.00%) รองลงมา 5–10 ปี 8 คน (32.00%) และ น้อยกว่า 5 ปี 7 คน (28.00%) ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.83, S.D. = 0.69) ข้อที่เด่น คือ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร/พัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) ข้อที่ควรพัฒนา คือ การจัดทำจัดหาแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้ในชุมชน อยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

2. ด้านการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.78, S.D. = 0.70) จุดแข็ง คือ การส่งเสริมความสามัคคี ทีมเวิร์ก และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ข้อที่ควรพัฒนา คือ การสร้างขวัญกำลังใจ เช่น ชมเชย/ให้รางวัล/สวัสดิการตามความเหมาะสม อยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44)

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.69, S.D. = 0.74) ประเด็นที่ควรพัฒนา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบ

อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.47) การระดมทรัพยากรจากชุมชน/หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 3.36)

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.78, S.D. = 0.70) จุดแข็ง คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้พระภิกษุสามเณร (ค่าเฉลี่ย = 4.20) ข้อที่ควรพัฒนา คือ การจัดบริการด้านสวัสดิการพื้นฐานให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสม อยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน) กับ ระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สรุปได้ดังนี้

1. เพศ กับระดับการบริหารงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test (Independent Samples t-test) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งรายด้าน และภาพรวม

2. อายุ กับระดับการบริหารงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับการบริหารงาน (ภาพรวม) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ (Post Hoc: LSD/Scheffé) พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อย 1 คู่ โดยแนวโน้ม คือ กลุ่มอายุที่มากกว่าให้คะแนนการบริหารงานสูงกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่า

3. ระดับการศึกษา กับระดับการบริหารงาน (t-test) เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มหลัก คือ ปริญญาตรี และ ปริญญาโท (ไม่มีปริญญาเอก) จึงใช้ t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งรายด้านและภาพรวม

4. ประสบการณ์ในการทำงาน กับระดับการบริหารงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับการบริหารงาน (ภาพรวม) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ (Post Hoc) พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อย 1 คู่ โดยเฉพาะคู่เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยการประเมินระดับการบริหารงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับระดับการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ด้วย Pearson’s Product Moment Correlation พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการบริหารงานของโรงเรียน กล่าวคือเมื่อประสบการณ์เพิ่มขึ้น ระดับการประเมินการบริหารงานมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยระดับความสัมพันธ์อยู่ในช่วงปานกลาง

การวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ทำให้เห็นภาพชัดว่า ปัจจัยบางอย่าง ไม่ทำให้มุมมองต่อการบริหารงานต่างกัน ขณะที่บางปัจจัย ทำให้ต่างกัน และสามารถนำไปใช้วางแนวทางพัฒนาได้อย่างตรงจุด

1. เพศ ไม่มีความแตกต่างต่อการประเมินระดับการบริหารงานทั้ง 4 ด้านและภาพรวม กล่าวได้ว่าระบบการทำงานและการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยรวมใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศใด ดังนั้น แนวทางพัฒนาจึงควรมุ่งทำให้ระบบงานมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เน้นการสื่อสารที่ทั่วถึงและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมมากกว่าการแยกมาตรการตามเพศ

2. ระดับการศึกษา ก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกันระหว่างผู้ที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท สะท้อนว่าคุณภาพการบริหารงานที่เกิดขึ้นจริงไม่ได้ขึ้นกับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับความเข้าใจระบบงานและสมรรถนะในการปฏิบัติ ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนาโดยเน้นทักษะการทำงานจริง เช่น การทำแผนวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การทำเอกสารงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และควรมีคู่มือหรือแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับการศึกษาทำงานได้มาตรฐานเดียวกัน

3. อายุ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยหนึ่งคู่ หมายความว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีการรับรู้หรือประเมินการบริหารงานไม่เท่ากัน แนวทางพัฒนาที่เหมาะสมจึงควรเป็นการลดช่องว่างระหว่างวัย โดยสร้างการทำงานร่วมกันแบบผสมหลายช่วงอายุ เช่น ตั้งทีมพัฒนางานที่มีทั้งบุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่อยู่ในทีมเดียวกัน ให้คนมีประสบการณ์ช่วยถ่ายทอดภาพรวมระบบ ระเบียบงาน และการประสานงาน ขณะเดียวกันให้คนรุ่นใหม่ได้เป็นแกนในงานที่ถนัด เช่น การใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ หรือการสร้างสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสมดุลและทำให้องค์กรเดินไปได้เร็วขึ้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่าให้คะแนนระดับการบริหารงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์น้อย และยังมีแนวโน้มความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือเมื่อประสบการณ์เพิ่มขึ้น ระดับการประเมินการบริหารงานก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ข้อค้นพบนี้ชี้ชัดว่าโรงเรียนควรพัฒนาคนและพัฒนาระบบไปพร้อมกัน โดยควรจัด ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ จับคู่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกับผู้ที่มีประสบการณ์สูง เพื่อถ่ายทอดงานที่จำเป็น เช่น งานเอกสาร งานงบประมาณ งานสารบรรณ งานประสานเขต รวมถึงการจัดทำแนวปฏิบัติและรายการตรวจสอบงานสำคัญ เพื่อช่วยให้คนใหม่ทำงานได้ถูกต้องเร็วขึ้น ลดความสับสน และลดความเหลื่อมล้ำด้านความรู้เชิงระบบ

เมื่อเชื่อมโยงผลดังกล่าวเข้ากับแนวทางพัฒนาใน 4 ด้าน จะเห็นจุดเน้นชัดเจนขึ้น ด้านวิชาการควรเร่งพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ โดยมอบหมายให้บุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้มีประสบการณ์น้อยเป็นแกนการจัดทำสื่อดิจิทัล คลังข้อสอบ หรือระบบแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน และให้บุคลากรอาวุโสเป็นที่ปรึกษาด้านมาตรฐานหลักสูตรและการนิเทศ ด้านบุคลากรควรเพิ่มมาตรการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น ระบบยกย่องชมเชย การจัดภาระงานที่เป็นธรรม และการดูแลช่วยเหลือคนใหม่ผ่านพี่เลี้ยง ด้านงบประมาณควรเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม โดยจัดทำรายงานการใช้จ่ายแบบเข้าใจง่ายเป็นระยะ และสร้างเครือข่ายระดมทรัพยากรจากวัด ชุมชน ศิษย์เก่า และหน่วยงานภายนอก ส่วนด้านบริหารงานทั่วไปควรพัฒนาสวัสดิการพื้นฐานของผู้เรียนและการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ เพื่อให้การดูแลพระภิกษุสามเณรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุป ผลความสัมพันธ์ของตัวแปรชี้ว่า โรงเรียนไม่จำเป็นต้องออกแบบการพัฒนาตามเพศหรือวุฒิการศึกษา แต่ควรให้ความสำคัญกับช่วงวัยและประสบการณ์ทำงาน ผ่านระบบถ่ายทอดความรู้ การทำงานเป็นทีมผสมวัย การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ และการยกระดับจุดอ่อนที่พบจากผลการประเมินในแต่ละด้าน หากดำเนินการตามนี้จะช่วยให้การบริหารงานของโรงเรียนมีความเป็นระบบขึ้น บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น และคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลจากผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนได้ใน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของพระภิกษุสามเณร รวมทั้งควรส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม การสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยควรมีการวางแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของโรงเรียน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวม

โดยสรุป แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรมได้อย่างเหมาะสมต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา จึงทำให้การบริหารงานของโรงเรียนให้ความสำคัญทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมควบคู่กันไป

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธิวดล หนูศักดิ์ และคณะ (2568) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสะท้อนว่าการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีแนวโน้มดำเนินงานอย่างมีระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินิตธรรมาภรณ์ (2568) ที่พบว่าการนำหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาใช้ในการบริหารงานวิชาการสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการวางแผนหลักสูตร การนิเทศการสอน และการพัฒนาครู อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้พบว่าประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ วิเชียร เจริญธรรม (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ในด้านการบริหารงานบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยจุดเด่น คือ การส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระครูศุจินธรวรานุสาสน์ (2566) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีจุดแข็งด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่าประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การสร้างแรงจูงใจและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัล ยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

สำหรับการบริหารงานงบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ และการระดมทรัพยากรจากชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวัฒน์ ช่างเหล็ก (2564) ที่กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เขียน วันทนียตระกูล และสมนึก นาห้วยทราย (2567) ที่เสนอว่าการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรมองการบริหารแบบองค์รวม ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนผู้เรียน และการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับระดับการบริหารงาน พบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานของโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศหรือวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการมีส่วนร่วมในการทำงานจริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระธิวดล หนูศักดิ์ และคณะ (2568) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ในขณะที่อายุและประสบการณ์ในการทำงานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการบริหารงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์มากจะมีมุมมองต่อการบริหารงานในระดับสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชภูมิ สีชมภู และคณะ (2565) ที่กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรควรเชื่อมโยงกับประสบการณ์การทำงานจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการทำงานร่วมกับเครือข่ายในองค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูชินวรวิวัฒน์ ชินวโร (2566) ที่เสนอว่า การพัฒนาทักษะการบริหารควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การพัฒนา และการประเมินผล เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

ในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูปริยัติเจติยคุณ (2567) และสุริยา จารึกดี (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา จะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แต่ยังมีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และการพัฒนาระบบสวัสดิการของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและพระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สรุปองค์ความรู้จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา โดยนำเสนอสาระสำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่ องค์ความรู้สำคัญจากผลการศึกษา ผลการเปรียบเทียบและความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล จุดเด่นของการบริหารงาน

และประเด็นที่ควรพัฒนา ภาพชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านวิชาการ ขณะเดียวกันควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สวัสดิการบุคลากร งบประมาณ และสวัสดิการผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1) พัฒนาระบบบริหารงานแบบมาตรฐานและโปร่งใส โดยจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติงาน (SOP) และแบบฟอร์มการดำเนินงานในทั้ง 4 ด้าน พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและรอบการติดตามประเมินผล เพื่อให้การบริหารงานมีความต่อเนื่องและตรวจสอบได้

2) ยกระดับจุดที่ควรพัฒนาในแต่ละด้านอย่างตรงจุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ด้านวิชาการ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการบุคลากร การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและการระดมทรัพยากรจากภายนอก รวมทั้งการพัฒนาสวัสดิการพื้นฐานของผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เช่น สัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการบริหารงานในแต่ละด้านอย่างรอบด้าน

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยัง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในหลายพื้นที่หรือหลายเขตการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับกว้างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เขียน วันทนียตระกูล และสมนึก นาห้วยทราย. (2567). การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารปรัชญาอาศรม,* 6(1): 89–100.

ชัชภูมิ สีชมพู และคณะ. (2565). การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดน่าน. *Journal of Modern Learning Development,* 7(11): 317–326.

พระครูชินวรวิวัฒน์ ชินวโร. (2566). รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8. *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปริยัติเจติยคุณ. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,* 7(1): 284-301.

พระครูวินิตธรรมาภรณ์. (2568). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 4 ตามหลักอิทธิบาท 4. *วารสารวิจยวิชาการ,* 8(2): 29-44.

พระครูศุจินธรวรานุสาสน์. (2566). การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธิวดล หนูศักดิ์ และคณะ. (2568). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 10*(4): 18–30.

พระศรายุธ วุฒิแพทย์. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วิชัย ธรรมเจริญ. (2541). *คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

วิเชียร เจริญธรรม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์,* 7(2): 72-87.

สุริยา จารึกดี. (2566). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักพหูสูต 5 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ในบริบทของสถานศึกษาพระพุทธศาสนา. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2568). *ประวัติสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าของผู้นิพนธ์บทความในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัครหรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์แล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์
บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ
วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพและนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมลของผู้เขียนหลักและร่วม

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์

อย่างต่อเนื่องกันไม่ควรเกิน 200 คำ หรือมีความยาวไม่เกิน 12 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา จำนวนไม่เกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าวๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งที่นำมาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษาหรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการวิจัย แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมาก ตัวแปรมาก ควรใช้ตารางแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง หรือแผนภูมิ ควรแปรความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 อภิปรายผล ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.10 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยมีหลักการทั่วไป

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง

2.2 ผู้แต่ง

2.3 บทนำ

2.4 เนื้อหา

2.5 บทสรุป

3.6 บรรณานุกรม

3. บทวิจารณ์หนังสือ

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือ

3.2 ชื่อผู้วิจารณ์

3.3 บทวิจารณ์

3.4 บรรณานุกรม

4. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับงานวิชาการข้างต้น

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วาระการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ **srisuvarna2567@gmail.com**

- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 062 697 8932

การเขียนบรรณานุกรม/เอกการสารอ้างอิง

การรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อเอกสารบรรณานุกรม สำหรับบทความภาษาไทย หรือ References สำหรับบทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้รูปแบบการเขียนแบบ APA V.6 (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนมีดังนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*./ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี)./สถานที่พิมพ์:/ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

Potter, M.E. (1990). *The Competitive advantage of nations.* New York: Free Press.

บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./*ชื่อวารสาร*,/ปีที่หรือเล่มที่/(ฉบับที่ (ถ้ามี)),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ชัยณรงค์ ศรีมันตะ. (2563). ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาโทมัส ฮอบส์ *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 48-72.

Foster, W.P. (2004). The decline of the local a challenge to educational leadership. *Education Administration Quarterly,* 40(2), 176-191.

วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์*./ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์,/ชื่อสาขาวิชา,/คณะ,/ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

นพพร ไทยเจริญ. (2549). การสร้างชุดการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่อง ดินและหินในท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Shim, W. J. (1996). Contamination and bioaccumulation of tributyltin and tripheny ltincompounds in the Chinhae Bay system. *Korea. Master's thesis.* Department of Oceanography, Seoul National University.

บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ชื่อผู้แต่ง. *ชื่อบทความ.*/[ออนไลน์]./แหล่งที่มา/วัน/เดือน/ปี.

ตัวอย่าง

พรรณี บัวเล็ก. *พัฒนาการทุนนิยมในประเทศไทย.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://research.krirk.ac.th/pdf. [25 ธันวาคม 2555]

จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา

บูรณาการกับศาสตร์ร่วมสมัย พัฒนาจิตใจและสังคม

Published by
Program in Buddhism, Suphanburi Srisuvarnabhumi Buddhist College
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
http://www.spmcu.ac.th