



**MSJ**  
VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
**มจร สุรนารีสาร**  
**MCU SURANAREE JOURNAL**

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568)

VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print)

ISSN : 3088-1382 (Online)



**BUDDHIST  
METAPHYSICS**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตนครราชสีมา

www.nkr.mcu.ac.th

FB-Page : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus.  
www.nkr.mcu.ac.th / facebook Page: สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร

## วารสาร มจร สุรนารีสาร MCU Suranaree Journal

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) / Vol.3 No.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) 3088-1382 (Online)

ชื่อย่อ: MSJ

ชื่อย่อสำหรับการอ้างอิง: MCU Suranaree.J.

### นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ ทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา จริยศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ในระดับบัณฑิตศึกษา และบุคคลทั่วไป
2. เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่
3. ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อซึ่งกันและกัน (double-blind review)

### กระบวนการพิจารณาบทความ

1. บทความที่ส่งมาตีพิมพ์ในวารสารฯ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การนำเสนอบทความอย่างเคร่งครัด
3. ระบบการอ้างอิงจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ประเภทของบทความ : บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และหรือบทความวิจารณ์หนังสือ

ภาษาที่รับการตีพิมพ์ : ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ

### กำหนดการตีพิมพ์

-วารสารมีกำหนดออก 3 ฉบับต่อปี ดังนี้ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม, ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

### นโยบายด้านลิขสิทธิ์ (Copyright Policy)

ข้อความหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ในบทความ ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนบทความ ไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ มจร สุรนารีสาร

### นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Statement)

ชื่อและอีเมลที่กรอกไว้ในวารสารจะใช้ในกระบวนการของวารสารนี้เท่านั้น



## ค่าธรรมเนียมการเผยแพร่

ยังไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายหรือค่าธรรมเนียมใดๆ

เจ้าของวารสาร: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

เลขที่ 419 หมู่ที่ 7 ต.หัวทะเล อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

ผู้จัดการวารสาร โทร. 064 8060 444 Line ID: 66648060444

Email. mcusuranaree@gmail.com

## กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

พระพรหมวัชรธีรอาจารย์, ศ.ดร.	อธิการบดี
พระปัญญาวัชรบัณฑิต, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระราชวัชรคุณบัณฑิต, ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตนครราชสีมา

## บรรณาธิการบริหาร:

รศ.ดร.ยุพธนา พูนเกิดมะเร็ง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มจร.วิทยาเขตนครราชสีมา

## บรรณาธิการ:

พระมหาสุพัทธ์ วชิราวุโธ, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มจร.วิทยาเขตนครราชสีมา

## รองบรรณาธิการ

พระอนันต์ อภินนโท, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: นายกุลพิสิฐ ขวาทไทย นักวิชาการศึกษา (ผู้จัดการวารสาร)

## ฝ่ายประสานงานและผู้ช่วยผู้จัดการวารสาร

1) นางสาวศิริพร หาญพิชัย 2) นายสมพร ไพโรกระโทก 3) นายธีรวิชัย วงษ์วีรสวรรณ

## กองบรรณาธิการ

1) พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2) ศ.ดร.วัชระ งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3) รศ.ดร.สุพจน์ แสงเงิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4) รศ.ดร.สุนันท์ เสนารัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
5) ผศ.ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
6) ผศ.ดร.เกรียงไกร พินยารักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7) ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน	สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
8) ผศ.ดร.วิไลวรรณ วงศ์จินดา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9) ดร.มัลลิกา ภูมะธน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



## ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Reviewers)

### ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 1) พระปัญญาวัชรบัณฑิต, รศ.ดร.          | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ |
| 2) พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.           | บัณฑิตวิทยาลัย          |
| 3) พระมหาพรชัย สิริวิโร, ผศ.ดร.        | คณะมนุษยศาสตร์          |
| 4) พระครูปริยัติวิสุทธิบัณฑิต, ผศ. ดร. | คณะสังคมศาสตร์          |
| 5) พระปลัดระพีพัน พุทธิสาโร, ผศ.ดร.    | คณะสังคมศาสตร์          |
| 6) พระครูใบฎีกาหัตถ์ กิตติโนโท, ผศ.ดร. | คณะพุทธศาสตร์           |
| 7) พระครูปริยัติสโมธาน, ดร.            | คณะมนุษยศาสตร์          |
| 8) รศ.ดร.สุรพงษ์ คงสัตย์               | คณะมนุษยศาสตร์          |
| 9) รศ.ดร.พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล      | คณะสังคมศาสตร์          |
| 10) รศ.ดร.พิชิต ปุริมาต                | คณะสังคมศาสตร์          |
| 11) รศ.ดร.สิน งามประโคน                | คณะสังคมศาสตร์          |
| 12) ผศ.ดร. ยุทธนา ปราณีต               | คณะสังคมศาสตร์          |
| 13) ผศ.ดร.เสฐียร ทังทองมะดัน           | คณะพุทธศาสตร์           |
| 14) ผศ.อำพร เจ็จจัน                    | คณะครุศาสตร์            |
| 15) ดร.ประพันธ์ นีกกระโทก              | คณะมนุษยศาสตร์          |

### ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

- พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ศ.ดร.ประยงค์ แสนบุราณ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ข้าราชการบำนาญ)
- รศ.ดร.สุวิญ รักษ์สัตย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- รศ.ดร.ปกรณม์ สิงห์สุริยา มหาวิทยาลัยมหิดล
- รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รศ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รศ.ดร.วีระชัย ยศโสธร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ผศ.ดร.มานิตย์ อรรถชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ผศ.ดร.อาสนะ เชิดชู มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- ผศ.ดร.ธนาภัสสร สนิธิรักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ผศ.ดร.หอมหวล บั้วระภา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ผศ.ดร.วิเชียร แสนมี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ผศ.ดร.สมหวัง แก้วสุฟอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผศ.ดร.ประทีป พีชทองกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- ผศ.ดร.ชาญชัย ฤทธิร่วม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ผศ.ดร.อรุณ ไชยนิรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ดร.สุริยาจตุ สุวรรณบุบผา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



## บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร สุรนารีสาร ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) เป็นเล่มสุดท้ายแห่งปีที่บรรจุบทความทางวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวทางการส่งเสริมการนิเทศภายใน และการบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4 ล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งยังมีบทความเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาพัฒนาบุคลากร หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการต่อต้านทุจริต และการส่งเสริมการเมืองโดยพุทธวิธี ล้วนแล้วแต่มีคุณค่าต่อสังคมอย่างยิ่ง และยังมีพิเศษคือสแตปเปนวูล์ฟ ประชญาการดำเนินชีวิตของคน 2 ใจ

ทางกองบรรณาธิการรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณผู้แต่งทุกท่าน ที่ได้ส่งบทความอันทรงคุณค่า ทรงภูมิปัญญาพร้อมด้วยองค์ความรู้ใหม่ๆ มาร่วมเผยแพร่ในวารสาร มจร สุรนารีสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากท่านเป็นอย่างดีในโอกาสต่อไป

MCU Suranaree Journal, Volume 3, Issue 3 (September-December 2025), is the final issue of the year. It features academic articles on digital-age leadership, creating learning environments, ethical leadership, approaches to promoting internal supervision, and educational institution management based on the Four Wheels of Dhamma (Cakka-dhamma 4). All of these contributions are highly beneficial to the field of education and to educational administrators. In addition, the issue includes articles on applying the Four Divine Abodes (Brahmavihara 4) to personnel development, using the Four Bases of Success (Iddhipada 4) for anti-corruption efforts, and promoting politics through Buddhist approaches, all of which are of great value to society. A special feature is also included: Steppenwolf, the philosophy of living of a person with two minds.

The editorial board is greatly pleased and would like to express its sincere gratitude to all authors who have submitted valuable, insightful articles and new bodies of knowledge for publication in MCU Suranaree Journal. We sincerely hope to continue receiving your kind academic cooperation in the future.

พระมหาสุพัตร์ วชิราวุธ, รศ.ดร.

Phramaha Supat Wachirawudho, Assoc.Prof.Dr.

บรรณาธิการ / Editor in Chief

ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มจร วิทยาเขตนครราชสีมา

Office of Academic Affairs' Director, MCU NM.



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(A-G)
<b>บทความวิจัย : Research Articles</b>	
การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	1-15
A STUDY OF LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA	
<i>ชนิยา จันนอก / Chaniya Jannok</i>	
การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	16-27
THE 21st CENTURY LEARNING ENVIRONMENT MANAGEMENT OF RATCHASIMA SCHOOL GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA	
<i>วัชระ วงษ์ชัย / Wachara Wongchai</i>	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	28-40
THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	
<i>วารุณี แก้วคำ / Warunee Kaewkham</i>	
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	41-54
THE LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHER'S PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	
<i>ผกามาศ เสาสมภพ / Phakamat Saosompop</i>	
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	55-68
THE PARTICIPATION OF THE SCHOOL BOARD IN THE ADMINISTRATION OF THE SCHOOL IN LAHAN SAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE, UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA 3, BURIRAM PROVINCE	
<i>จิตติกร พินิจนาม / Jittikon Pinitnam</i>	



แนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1	69-82
THE GUIDELINES FOR ENHANCING INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	
วิชุดา มณีสาร, ชุตินิมา พรหมผุย และ สงวนพงศ์ ชวนชม <i>Wichuda Maneesan, Chutima Prompourai and Sanguanphong Chuanchom</i>	
พุทธวิธีส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	83-95
BUDDHIST METHODS TO ENHANCING POLITICAL CULTURE TO THE PEOPLE IN DAN KHUN THOT DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE	
พระชัชวาลย์ อากาศโร, พระมหาธงชัย สุนทรธราจาโร และ พระรฤทธิ วัชรวิญญาโณ <i>Phra Chajjavan Abhakaro, Phramaha Thongchai Sundaracaro and Phra Rarit Varlddhlāno</i>	
<b>บทความวิชาการ : Academic Article</b>	
การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4	96-109
EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN LINE WITH FOUR CHRAKRA-DHARMA	
มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์, พระครูวินัยธรรุฒิชัย ชยวฑูโฒ <i>Manatchai Duangpunyarat, Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho</i>	
พรหมวิหาร 4: เข็มทิศนำทางสู่การบริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน	110-121
BRAHMAVIHARA FOUR: NAVIGATING TOWARDS SUSTAINABLE EDUCATIONAL PERSONNEL MANAGEMENT	
ปรัชญา ทนุปลอด, พระครูวุฒิชัยการโกศล <i>Prachaya Nooplod, PhraKhru Wutthichai Karnkoson</i>	
อิทธิพลของหลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อต้านทุจริต	122-130
THE INFLUENCE OF THE FOUR IDDHIPADA PRINCIPLES ON PROMOTING MORALITY AND ETHICS AMONG GOVERNMENT OFFICIALS TO COMBAT CORRUPTION	
ธีระวัฒน์ สุทธินนท์, พระครูวุฒิชัยการโกศล <i>Teerawat Sutthinon, Phra Khru Wutthichai Karnkoson</i>	
<b>บทวิจารณ์หนังสือ : Book Review</b>	
เรื่อง สเตปเปนวูล์ฟ / STEPPENWOLF	131-142
พระครูปลัดธันรบ โชติวิไล (วงศ์ษา) <i>Phrakhrupalad Thanrob Jotivamso (Wongsa)</i>	
<b>ข้อเสนอแนะสำหรับผู้แต่ง</b>	
แบบฟอร์มการเขียนบทความ : Template	143-153



# MSJ

VOL.3 NO.3/2025

## วารสาร มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

**MCU SURANAREE JOURNAL**

การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

A STUDY OF LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE BASED ON THE OPINIONS  
OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

MCU SURANAREE JOURNAL



ชณิยา จันนอก / Chaniya Jannok  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล  
Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, E-mail: [chaniya\\_jan@vu.ac.th](mailto:chaniya_jan@vu.ac.th), Tel. 093 175 8068

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
[www.nkr.mcu.ac.th](http://www.nkr.mcu.ac.th) / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

A STUDY OF LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

ชนิยา จันนอก<sup>1</sup>  
Chaniya Jannok<sup>1</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 24, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา (2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และกลุ่มโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นแบบมีสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ การทดสอบค่าที (One-sample t-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test แบบ One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เมื่อจำแนกขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความคิดเห็น, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ, ยุคดิจิทัล

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: Chaniya\_jan@vu.ac.th, Tel. 093 175 8068



## Abstract

This research article aimed; (1) to study the level of digital-age leadership of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima, (2) to compare the level of digital-age leadership of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima, classified by school size and school groups. The sample group in this study consisted of 320 secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima in the academic year 2024. The sample was selected by using a proportional stratified sampling method. Data were collected using a questionnaire designed as a rating scale with five levels. It had a content validity index (IOC) ranging from 0.66 to 1.00, and the reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of the entire questionnaire was 0.948. The statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using a One-sample t-test and a One-way ANOVA (F-test). When significant differences were found, Scheffe's Method was used for pairwise comparisons of the mean differences. The research findings revealed that

1) The overall and individual aspects of digital-age leadership of school administrators, based on teachers' opinions, were at a high level.

2) The categorized by school size which the overall and individual aspects of digital-age leadership showed statistically significant differences at the 0.05. However, when categorized by school group, no significant differences were found.

**Keywords:** The Opinions, School Administrators, Leadership, The Digital Age

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการเข้าถึงและได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือที่เรียกว่าโลก ไร้พรมแดน เป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาด้านการศึกษาของชาติเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการสนองตอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ได้กำหนดในหมวดที่ 9 คือให้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา ในมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ผลิตนวัตกรรมและให้เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีทักษะการผลิตนวัตกรรมเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีคุณภาพประสิทธิภาพ สารสนเทศเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ดังนั้น บทบาทที่สำคัญของสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทั้งทักษะและความรู้ การรู้เท่าทันในเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง อันเป็นผลมาจากการแข่งขันเพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ตลอดจนข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกมุมโลก ความล้ำหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อสังคมโลก การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมโลกต้องการเพื่อให้คนเป็นปัจจัยในการพัฒนาสังคมให้ก้าวไปสู่โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำองค์กรในฐานะผู้บริหารและรับผิดชอบองค์การต้องมีความรู้



ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรที่เหมาะสมกับยุคสมัย มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าบุคคลอื่นและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารไปพร้อมกับสังคมโลก

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำ โดยมีทักษะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรม การบริหารจัดการนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ ศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้มากที่สุด (ลลิตา อ่ำบัว, 2565) ดังที่ จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่จะต้องเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและบุคลากรของประเทศในยุคดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลถือได้ว่าเป็นบทบาทที่มีส่วนสำคัญที่จะนำประเทศเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคประเทศไทย 5.0 โดยผู้บริหารเองจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิด เชิงกลยุทธ์แบบอนาคต ต้องฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้นำ การคิดแบบอนาคตและผู้นำแบบเดิม ต้องไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ ๆ และกล้าที่จะทดลอง สำหรับกลุ่มผู้บริหารทางการศึกษา ผู้อำนวยการที่มีความคิดเป็นแบบระบบเดิม อาจจะไม่มีความลังเลหรือไม่มั่นใจกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรืออาจจะคิดว่ามันเป็นการยากเกินกว่าที่ตัวเองจะสามารถพัฒนาได้ ผู้บริหาร การศึกษาที่ดีต้องระวังอย่าเพิกเฉยต่อภูมิปัญญา กับความคิดแบบเดิมที่อาจยังคงมีคุณค่า สิ่งเหล่านั้น ยังคงเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดวิสัยทัศน์ และยังคงอยู่กับความคิดแบบเก่า ไม่สามารถก้าวตามเทคโนโลยีได้ทัน รวมถึงผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ยังขาดภาวะผู้นำและประสบการณ์ ขาดการเตรียมความพร้อมต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ยังขาดการเรียนรู้และปรับตัวในการารเป็นผู้นำ และแสดงภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีการบริหารจัดการและดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีเป้าประสงค์ 1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงการได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมในด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาและสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ องค์กรคุณภาพ สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567) ดังนั้น บริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จึงเป็นบุคคลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและเป็นประโยชน์



ในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

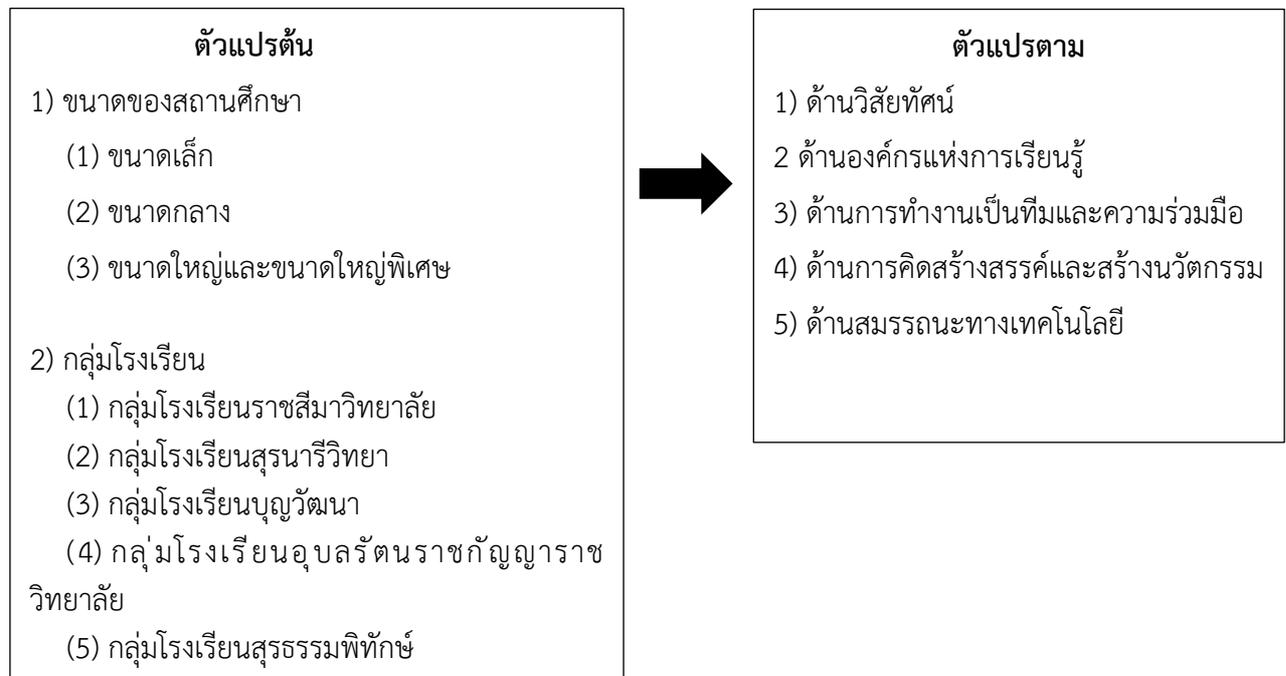
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และกลุ่มโรงเรียน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นพิจารณาและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ตามแผนภาพที่ 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 3,208 คน จากทั้งหมด 50 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างใน ไพศาล หวังพานิช, 2563) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.2.1 สุ่มโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ร้อยละ 60 ของโรงเรียน โดยการสุ่มตามระดับชั้นแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| (1) โรงเรียนขนาดเล็ก                 | จำนวน 10 โรงเรียน |
| (2) โรงเรียนขนาดกลาง                 | จำนวน 10 โรงเรียน |
| (3) โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ | จำนวน 10 โรงเรียน |

1.2.2 สุ่มครูจากโรงเรียนแต่ละขนาด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| (1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 8 คน  | โรงเรียนละ 8 คน  |
| (2) ครูโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 10 คน | โรงเรียนละ 10 คน |
| (3) ครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ | โรงเรียนละ 14 คน |

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา และกลุ่มโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้



- |   |         |                         |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด |

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

3.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจัดส่งไปยังสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างทาง QR Code โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการตอบแบบสอบถาม และส่งคำตอบกลับให้ผู้วิจัยทาง Google form แต่ละชุดจะสามารถระบุ สถานศึกษาได้จากไฟล์เอกสารที่เก็บเป็นความลับเท่านั้น

3.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

#### 4.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

การทดสอบค่าเอฟ (F-test แบบ One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4.3 เกณฑ์การให้ระดับคะแนนในการประเมินกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- |   |         |                         |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด |



#### 4.4 เกณฑ์การแปลผลใช้เกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา คือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.16$ ) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t	p
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.16	0.53	มาก	21.755*	.000
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.21	0.59	มาก	21.021*	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.16	0.64	มาก	17.916*	.000
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.23	0.63	มาก	20.210*	.000
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.21	0.64	มาก	19.375*	.000
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>24.283*</b>	<b>.000</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและกลุ่มโรงเรียน

1) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ( $\bar{X} = 4.18$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.98$ ) ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.35$ ) ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานใน



สถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X}$ = 4.27) และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ( $\bar{X}$ = 4.06) ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.88	0.67	4.15	0.51	4.34	0.35
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.99	0.72	4.24	0.58	4.32	0.49
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความ ร่วมมือ	3.99	0.70	4.08	0.72	4.31	0.52
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรม	3.97	0.68	4.28	0.71	4.35	0.50
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.06	0.68	4.17	0.66	4.32	0.58
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.56</b>	<b>4.18</b>	<b>0.54</b>	<b>4.33</b>	<b>0.38</b>

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	10.91	5.45	21.415*	0.00
	ภายในกลุ่ม	317	80.74	0.25		
	รวม	319	91.65			
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	5.98	2.99	8.737*	0.00
	ภายในกลุ่ม	317	108.62	0.34		
	รวม	319	114.61			
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและ ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.28	3.14	7.777*	0.01
	ภายในกลุ่ม	317	128.83	0.40		
	รวม	319	134.36			
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.74	3.87	10.033*	0.00
	ภายในกลุ่ม	317	122.26	0.38		
	รวม	319	130.00			
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	3.56	1.78	4.405*	0.01



	ภายในกลุ่ม	317	128.26	0.40		
	รวม	319	131.82			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.37	3.18	13.502*	0.00
	ภายในกลุ่ม	317	74.80	0.23		
	รวม	319	81.17			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสุรนารี ( $\bar{X}$  = 4.28) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา ( $\bar{X}$  = 4.22) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนราชสีมา ( $\bar{X}$  = 4.07) ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนราชสีมา มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X}$  = 4.13) ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสุรนารี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X}$  = 4.34) ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.29) ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอุบลรัตน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X}$  = 4.29) และ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสุรธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ( $\bar{X}$  = 4.30) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู	กลุ่มโรงเรียน									
	กลุ่มโรงเรียน ราชสีมาวิทยาลัย		กลุ่มโรงเรียน สุรนารีวิทยา		กลุ่มโรงเรียน บุญวัฒนา		กลุ่มโรงเรียน อุบลรัตน์ราชภัฏญา ราชนครินทร์		กลุ่มโรงเรียน สุรธรรมพิทักษ์	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.00	0.62	4.22	0.56	4.19	0.53	4.17	0.47	4.22	0.43
2. ด้านองค์กรแห่งการ เรียนรู้	4.08	0.66	4.30	0.56	4.29	0.61	4.22	0.58	4.17	0.53
3. ด้านการทำงานเป็น ทีมและความร่วมมือ	4.09	0.65	4.27	0.64	4.26	0.65	4.06	0.66	4.12	0.60
4. ด้านการคิด สร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรม	4.13	0.82	4.34	0.59	4.15	0.62	4.29	0.57	4.24	0.52
5. ด้านสมรรถนะทาง เทคโนโลยี	4.01	0.77	4.27	0.63	4.23	0.57	4.23	0.62	4.30	0.55
ภาพรวม	4.07	0.60	4.28	0.51	4.22	0.48	4.20	0.46	4.21	0.40



ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู  
จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4	1.97	0.49	1.730	0.14
	ภายในกลุ่ม	315	89.68	0.28		
	รวม	319	91.65			
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	2.08	0.52	1.460	0.21
	ภายในกลุ่ม	315	112.52	0.35		
	รวม	319	114.61			
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและ ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.23	0.59	1.410	0.23
	ภายในกลุ่ม	315	132.00	0.41		
	รวม	319	134.36			
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.01	0.50	1.238	0.29
	ภายในกลุ่ม	315	127.99	0.40		
	รวม	319	130.00			
5. ด้านสมรรถนะทาง เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	4	3.23	0.80	1.981	0.10
	ภายในกลุ่ม	315	128.59	0.40		
	รวม	319	131.82			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.60	0.40	1.584	0.18
	ภายในกลุ่ม	315	79.57	0.25		
	รวม	319	81.17			

## อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มเพื่อการ  
แก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการ  
เรียนรู้ กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นผู้  
ขับเคลื่อนและส่งเสริมสนับสนุนผลงานการสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับครู เพื่อใช้ในการ  
แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิด ไตรรงค์ เมธีผาติกุล ธิติยา บงกชเพชร และคเชนทร์  
แดงอุดม (2562) ได้กล่าวว่า ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็น  
ความสามารถในการสร้างสรรค์ที่หลากหลายทิศทาง มีลักษณะที่แปลกใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง



จากความคิดเดิมให้เกิดสิ่งที่แปลกใหม่และแตกต่างไปจากเดิม หรือเป็นการคิด เพื่อประดิษฐ์ผลงานขึ้นมาใหม่ หรือเป็นการจินตนาการเพื่อสร้างสิ่งใหม่และแก้ปัญหาเดิมที่เกิดขึ้น อยู่บนรากฐานของหลักเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุขญา โภมลาวณิช (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการรู้ดิจิทัล

2. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความพร้อมทรัพยากร ด้านบุคลากรและงบประมาณแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีทรัพยากร ด้านบุคลากรและงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารงาน และดำเนินการตามแผนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งมีการอบรม พัฒนาในการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้เท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ ทศพล สุวรรณราช (2564) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้แบ่งการบริหารจัดการด้านวิชาการออกเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน ดังนี้ กลุ่มโรงเรียนราชสีมา กลุ่มโรงเรียนสุรนารีวิทยา กลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา กลุ่มโรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย และกลุ่มโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาตามรายชื่อกลุ่มเป็นหัวหน้ากลุ่มโรงเรียนในการบริหารจัดการด้านวิชาการภายใต้นโยบายการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบริบทและสภาพแวดล้อม งบประมาณภายในแต่ละกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทำให้ผลการวิจัยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ



ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจุฑามาศ กมล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสภวิทยเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสภวิทยเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสภวิทยเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยนี้เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

#### 1. ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน

ระดับโดยรวม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลายมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด: คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ในด้านวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ในด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของบุคลากร

#### 2. การเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงที่สุด รองลงมาคือ ขนาดกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขนาดเล็ก

ความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคลากร และงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการตามแผนงาน

#### 3. การเปรียบเทียบตามกลุ่มโรงเรียน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แม้ว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดจะเป็นของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนสุรนารีวิทยา และต่ำที่สุดคือ กลุ่มโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



การที่ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน อาจเนื่องมาจากบริบท สภาพแวดล้อม และงบประมาณภายในแต่ละกลุ่มโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากทุกกลุ่มถูกแบ่งเพื่อบริหารจัดการด้านวิชาการ ภายใต้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านดังกล่าวให้มาก ทั้งสนับสนุนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและกลุ่มโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จึงควรให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้ชัดเจน สื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลเชิงลึกควรมีการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ (พ .ศ. 2563-2565). (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จุฑามาศ กมล. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 388-403.
- ไตรรงค์ เมธีผาดิกุล, ธิติยา บงกชเพชร และคเชนทร์ แดงอุดม. (2562). การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมตามแนวคิดสะเต็มศึกษาเรื่องสภาพสมดุล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน*, 13(2), 54 -70
- ทศพล สุวรรณราช (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 7(3), 160-177.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- ไพศาล หวังวานิช. (2563). วิธีการวิจัย (Research Methodology). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา, นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ลลิตา อ่ำบัว. (2565). เทคโนโลยีกับการศึกษา. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.scimath.org/article-technology/item/12422-2021-08-23-06-07-45>. {6 กุมภาพันธ์ 2565}
- สุชญา โกมลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ (ครั้งที่ 21)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2567). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2567. นครราชสีมา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา.



MCU SURANAREE JOURNAL

# วารสาร มจร สุรนารีสาร

# MSJ

VOL.3 NO.3/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนราชสีมา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

THE 21st CENTURY LEARNING ENVIRONMENT MANAGEMENT  
OF RATCHASIMA SCHOOL GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

MCU SURANAREE JOURNAL



วัชร- วงษ์ชัย / Wachara Wongchai

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul  
University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: wachala\_von@vu.ac.th, Tel. 096 785 3377

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
[www.nkr.mcu.ac.th](http://www.nkr.mcu.ac.th) / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

THE 21st CENTURY LEARNING ENVIRONMENT MANAGEMENT OF RATCHASIMA  
SCHOOL GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

วัชร วงษ์ชัย<sup>1</sup>

Wachara Wongchai<sup>1</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 18, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา (2) เปรียบเทียบการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูในกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 265 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ใน ระดับมาก

2) เปรียบเทียบการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การจัดการสภาพแวดล้อม, การเรียนรู้, ศตวรรษที่ 21

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: wachala\_von@vu.ac.th, Tel. 096 785 3377



## Abstract

This research article aimed: (1) to investigate the learning environment in the 21st century based on the opinions of teachers in the Ratchasima School Group, (2) to compare the 21st-century learning environment according to the opinions of teachers in the Ratchasima School Group. The sample group for the study consisted of 265 teachers from the Ratchasima School Group, under the Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office, during the 2024-2025 academic year. Data was collected by using a questionnaire designed as a rating scale with 5 levels, with the consistency index ranging from 0.66 to 1.00, and the reliability coefficient of 0.945. The statistical analysis methods used included percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings of the study are as follows

1) The overall learning environment in the 21st century based on the opinions of teachers in the Ratchasima School Group, under the Nakhon Ratchasima Secondary Education Service Area Office, as well as in each aspect, is rated at a high level.

2) The 21st century learning environment is classified according to teaching experience and school size, it was found that, overall and in each aspect, there were significant differences at the 0.05 level.

**Keywords:** Environment Management, Learning, 21st Century

## บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ ทว่าโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของระบบเศรษฐกิจสังคมประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเต็มเต็ม วิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งวิจัย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้ได้ทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ท่ามกลาง กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่เรียกตามคำย่อว่า 3Rs + 8Cs ประกอบด้วย 1) อ่านออก 2) เขียนได้ (Writing) 3) คิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 8Cs ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communication Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)



ในโลกแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น การมุ่งพัฒนาคนเพื่อให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน (สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2561) ดังนี้ 1) ด้านการบริหารการศึกษา 2) ด้านผู้เรียน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 5) ด้านการประเมิน จะเห็นได้ว่าปัจจัยหนึ่งที่สำคัญจะต้องเข้าใจและเข้าถึงในการเตรียมการเพื่อเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นั่นก็คือ ความสำคัญของการเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ต่อผู้เรียนให้มีความเหมาะสมยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม การเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้จะทำให้ผู้เรียนสามารถเติบโตไปพร้อม ๆ กับความรู้ที่จะสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นสามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบด้วยกัน วิชา อับดุลเลาะ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563) คือ องค์ประกอบด้านกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ต้องเพียงพอ แสงสว่าง สีเสียงที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ภายในโรงเรียนต้องมีแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบริเวณโรงเรียน และสถานที่จัดนิทรรศการต่าง ๆ ภายในห้องเรียน นอกห้องเรียน มีความปลอดภัย สวยงาม ภูมิทัศน์มีความร่มรื่น น่าอยู่ มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ องค์ประกอบด้านจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้เรียนทั้งกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีการส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการส่งเสริมด้านวิชาการ สื่อการเรียนการสอน กิจกรรม ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ดำเนินกิจกรรมโดยเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีทำให้เกิดผลที่ดีต่อนักเรียน ครู และชุมชน ทำให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย จากภัยคุกคาม ชุมชนมีความเชื่อมั่น รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค ทั้งถึงทุกที่ทุกเวลาอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านวิชาการ ศิลปะ ดนตรี กีฬา อาชีพ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสุขตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพิ่มโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค ทั้งถึงทุกที่ทุกเวลาอย่างเท่าเทียม แต่กลุ่มโรงเรียนราชสีมา และกลุ่มอื่นๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประสบปัญหาในการจัดสภาพแวดล้อมทางการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน แต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม จึงส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับโอกาสอันพึง ที่สมควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ได้ความสะดวกในการเรียนรู้ และได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามที่ควร ทั้งการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ทั้งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนผู้เรียน ทั้งในแง่ของการเสริมสร้าง



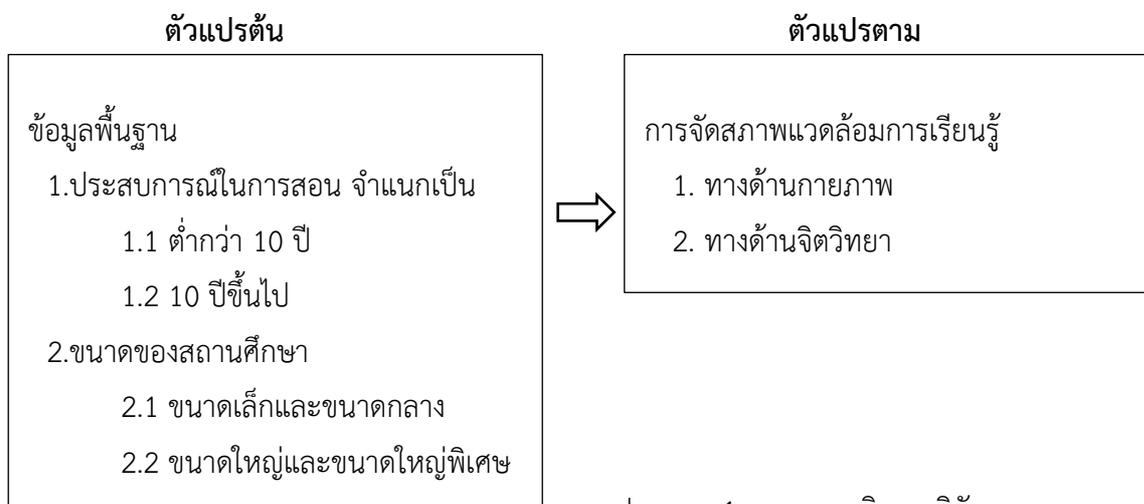
ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่าง ครูกับนักเรียน ในขณะเดียวกันการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ที่ไม่เหมาะสม ก็มีส่วนในการขัดขวางการทำกิจกรรมของผู้เรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ที่มีวิสัยทัศน์ในการให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และสร้างความตระหนัก ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนชุมชน ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการ ออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีในทุกด้าน โดยร่วมกันส่งเสริมการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วิชานา อับดุลเลาะ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้นแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบด้วยกัน นั่นคือ องค์ประกอบทางด้านกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนตลอดจน นอกห้องเรียน และองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของผู้เรียน ทั้งกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา จำนวน 824 คน จาก 10 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างใน ไพศาล หวังพานิช, 2563, น.27) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 265 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ได้แก่ แบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม สภาพทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน และประสพประการณ์ในการสอนของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 2 ด้าน คือ

- 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
- 2) สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยประสานกับมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือไปยังบุคลากรในสังกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจข้อมูลของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อม QR code แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางราชสีมา โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google form ภายในกำหนด 2 สัปดาห์



#### 4 .การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นระดับโดยใช้เกณฑ์ตามข้อเสนอของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สภาพทั่วไปของโรงเรียนใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน การทดสอบค่าที (Independent t-test)

#### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกายภาพ ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา ด้านจิตวิทยา คือ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ระดับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t	p
1. ด้านกายภาพ	4.24	0.36	มาก	32.732*	0.00
2. ด้านจิตวิทยา	4.04	0.36	มาก	24.013*	0.00
ภาพรวม	4.14	0.32	มาก	31.355*	0.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและขนาดของโรงเรียน

1. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ดังตาราง 2

**ตาราง 2** การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านกายภาพ	4.09	0.27	4.42	0.37	-8.420*	0.00
2. ด้านจิตวิทยา	3.86	0.24	4.27	0.34	-11.364*	0.00
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.21</b>	<b>4.34</b>	<b>0.31</b>	<b>0.839*</b>	<b>0.00</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีการจัดสภาพแวดล้อมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ดังตาราง 3



**ตาราง 3** การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู	ขนาดเล็กและขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านกายภาพ	3.84	0.23	4.30	0.33	-7.725*	0.00
2. ด้านจิตวิทยา	3.60	0.30	4.11	0.32	-8.780*	0.00
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.21</b>	<b>4.20</b>	<b>0.29</b>	<b>-9.376*</b>	<b>0.00</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกายภาพ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นโรงเรียนมัธยม ซึ่งมีความพร้อม ด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ จึงสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะนโยบาย และการเพิ่มเงินอุดหนุนรายหัว ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากเดิมเงินอุดหนุน 3,570 บาท ปีงบประมาณ 2567 เพิ่มเป็น 3,780 บาท และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากเดิมเงินอุดหนุน 3,876 บาท ปีงบประมาณ 2567 เพิ่มเป็น 4,104 บาท รองลงมา คือด้านจิตวิทยา ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แต่อาจมองเห็น รู้สึก สัมผัสได้ยากกว่า เป็นรูปธรรมน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา สตราตัน (2560) ได้ศึกษาเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี ผลการวิจัย พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปฏิบัติมาก ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี พบว่าด้าน กายภาพ และด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านวิชาการ ไม่พบความแตกต่าง ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวีจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวีโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทิศ หนูเสน (2564) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการ เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัด สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ใน



ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนที่มีเขตที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา สรุปรายละเอียดดังนี้

2.1 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกายภาพ รองลงมา ด้านจิตวิทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ด้านกายภาพ เป็นสิ่งที่สามารถเห็นได้ชัด และเป็นรูปธรรมมากกว่า สามารถสร้างขึ้นได้ง่ายกว่า เพราะเป็นสิ่งที่มองเห็นสัมผัสได้มากกว่า รองลงมาคือ ด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นความรู้สึนึกคิดด้านในของจิตใจ ซึ่งมองเห็น รู้สึก สัมผัสได้ยากกว่า และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์ในการเรียนการสอน มีการจัดการทำงาน มีความอดทน และทักษะการแก้ปัญหาที่มากกว่า จึงสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้มากกว่า รองลงมาคือครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับวิจัยของ อินทรา บริบูรณ์ (2556) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียน ราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกายภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านจิตวิทยา โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมโดยใช้เทคโนโลยี เช่น สื่อ โปรแกรมช่วยสอน ที่ใช้ทำการสอนทางไกล ใช้ส่งงาน ส่งงาน ดูสื่อ วีดีโอ ค้นหาข้อมูลย้อนหลัง รองลงมา คือ การจัดห้องเรียน ห้องกิจกรรม สถานที่ไว้สำหรับนักเรียน สามารถใช้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ เพื่อสร้างอาชีพ และการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดเตรียมอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น แสงสว่าง กล้องวงจรปิด อุปกรณ์ดับเพลิง ไว้อย่างเพียงพอ ด้านจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศ ช่วยส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ และความสามารถในการทำงาน รองลงมา คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วย อบรมส่งเสริม ให้นักเรียนเป็นผู้มี



ตรรกะทางความคิด และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม บุรณาการ ให้นักเรียนได้ใช้ทักษะการอ่าน

2. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียน ราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านกายภาพมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกายภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านจิตวิทยา ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกายภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านจิตวิทยา

3. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียน ราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกายภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านจิตวิทยา ส่วนครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกายภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านจิตวิทยา ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

จากผลการวิจัยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนทุกโรงเรียน เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลในการเรียนรู้ ของผู้เรียน ให้เท่าเทียม อย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ยังคงมีความแตกต่างกัน หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีการอบรม ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ ในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในและภายนอก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาแก้ไข และพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด



## เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล หวังพานิช. (2563). วิธีการวิจัย (Research methodology). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา  
วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา, นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิชานา อับดุลเลาะ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการ  
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 “แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ”วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงศรี. (2561). การจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560- 2579. กรุงเทพฯ:บริษัท  
พริกหวานกราฟฟิค.
- อัสม่า พาริลที. (2559). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา  
จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,สงขลา.
- อารีญา สตาร์ตัน. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร  
เขตราชเทวี. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อินทิรา บริบูรณ์. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่าย  
โรงเรียนนานาชาติเวลส์สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.  
(สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อุทิศ หนูเสน (2564) การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล  
นครราชสีมา.



MCU SURANAREE JOURNAL

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู  
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบุรพา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHERS'  
PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE  
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

MCU SURANAREE JOURNAL



วารุณี แก้วคำ / Warunee Kaewkham

คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: warunee\_kae@vu.ac.th, Tel. 098 585 9397

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู  
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO  
TEACHERS' PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT  
CENTER UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 1

วารุณี แก้วคำ<sup>1</sup>  
Warunee Kaewkham<sup>1</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 19, 2025; Accepted: December 19, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาจำนวน 97 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างทางสถิติโดยใช้ค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และจำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระบุเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การรับรู้ของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

<sup>1</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: warunee\_kae@vu.ac.th, Tel. 098 585 9397



## Abstract

This research article aimed to (1) study the level of ethical leadership of school administrators as perceived by teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development Center, and (2) compare the ethical leadership of school administrators as perceived by teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development Center. The sample consisted of 97 government teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling based on school types. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for each item and an overall reliability coefficient of 0.982. Data were analyzed using statistical software to calculate mean, percentage, and standard deviation. Statistical differences were tested using the t-test. The research findings revealed that:

1) The overall ethical leadership of school administrators was at a high level. When analyzed by specific aspects, the ranking from highest to lowest was: trustworthiness, honesty, responsibility, respect, care and empathy, and fairness.

2) The comparison of ethical leadership of school administrators, classified by administrative experience and school type, showed the following results, No significant differences were found in ethical leadership, both overall and in specific aspects, based on administrative experience, No overall significant differences were found based on school type. However, when analyzed by specific aspects, significant differences were found in honesty and care and empathy at a statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Teacher Perception, School Administrators, Ethical Leadership

## บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์และการเลือนไหลของวัฒนธรรมที่เข้ามาในปัจจุบันอย่างไร้พรมแดนในสังคมไทย ทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน รวมถึงการรับวัฒนธรรมจากต่างชาติ โดยไม่ได้มีการกลั่นกรอง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีการส่งผลกระทบต่อคุณค่า ความเชื่อ พฤติกรรมการดำรงชีวิต และการปฏิสัมพันธ์ในสังคมไทย ให้ปรับเปลี่ยนและผิดแผกไปจากเดิม ซึ่งคนไทยในปัจจุบันนี้ นั้นได้มีค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นไปในด้านของวัตถุนิยม และ บริโภคนิยมมากขึ้น ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ให้ความสำคัญประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ตลอดจนการยึดหลักธรรมในการดำรงชีวิตเริ่มเสื่อมถอยลง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ถูกกลืนหายไป จึงจะเห็นได้ว่าปัจจุบันคนไทยกำลังประสบวิกฤตด้านค่านิยม จริยธรรม พฤติกรรม และจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นในสถาบันที่สำคัญของสังคมเกือบทั้งหมด เช่น ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาอาชญากรรม ด้านการเมืองการปกครองก็มีปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นมากมาย ส่งผลให้สภาพสังคมโลกวัตถุนิยมในปัจจุบันมีผล



ไปในแนวโน้มที่เสื่อมถอยลงและนำไปสู่ปัญหาของบุคคลหรือสังคมที่มีความรุนแรงและกระจายเป็นวงกว้างมากขึ้น (อาคม มากมีทรัพย์, 2556 : 3)

จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับมนุษย์ปกติ จริยธรรมเกิดขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข จริยธรรมเป็นด่านแรกในการควบคุมใจและควบคุมตนเอง ในปัจจุบันปัญหาทางจริยธรรมของสังคมไทย มีสาเหตุส่วนหนึ่งจากการละเลย ซึ่งคนในสังคมมองการทำผิดจริยธรรมเป็นเรื่องปกติเป็นเรื่องธรรมดา และไม่เกี่ยวกับตนหรือคนรอบข้างโดยตรงจากการละเลยและเพิกเฉย จึงขยายตัวเป็นปัญหาสังคมต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาในภาพรวมที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนั้น จะต้องมีการวางแผนหรือหาแนวทางในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องถูกทาง เป็นระบบและมีความยั่งยืน โดยมีการร่วมมือกันจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันทุกฝ่าย ซึ่งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า การศึกษานั้น เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิต เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะสรรสร้างสังคมให้มีความเจริญรุ่งเรือง เพราะคนที่มีการศึกษาจะสามารถใช้ความรู้ ความคิด การมีวิจรรย์ญาณเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จะต้องเน้นและให้ความสำคัญทั้งในด้านการให้ความรู้ควบคู่ ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น โดยบุคคลเหล่านี้จะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา และคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วีณา คำคุ้ม, 2561 : 1-4)

จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ “จริยธรรม” คือ จริยที่ควรประพฤติ ประพฤติแล้วดี เป็นคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีจริยธรรม คนเรามีหลายบทบาท หลายหน้าที่ แต่ละบทบาทก็ต้องมีจริยธรรมที่ตัวเองต้องประพฤติให้ได้ (สนอง วรอุไร, 2556 : 53-54) หากจะกล่าวถึงในแง่มุมมองของการเป็นผู้บริหารนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานที่ดี นอกจากจะต้องปฏิบัติตามหลักการบริหารโดยยึดกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียมปฏิบัติตามประเพณีแล้ว ผู้บริหารจะต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต และการบริหารการศึกษาด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างศรัทธา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จนได้รับการยอมรับนับถือและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี ประองดอง และยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อสถานศึกษาที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา ขาดคุณธรรมจริยธรรมจนไม่เป็นที่ยอมรับ และขาดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสามัคคีและความประองดอง ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน จะส่งผลจนได้รับความเสียหายไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม (สมคิด โด่งพิมาย, 2558 : 2-3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 143 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณงามความดีที่พึงมี ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องเป็นธรรม และรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยไม่กระทำการอันใดที่เป็นการเสื่อมเสียแก่องค์กร และเกียรติภูมิแห่งตน และด้วยเหตุผลที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทำหน้าที่รับผิดชอบ ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมือง



นครราชสีมาและอำเภอโนนสูง ซึ่งเป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ ที่มีการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก รวมไปถึงมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาพทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นบริบทเป้าหมายที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1, 2564)

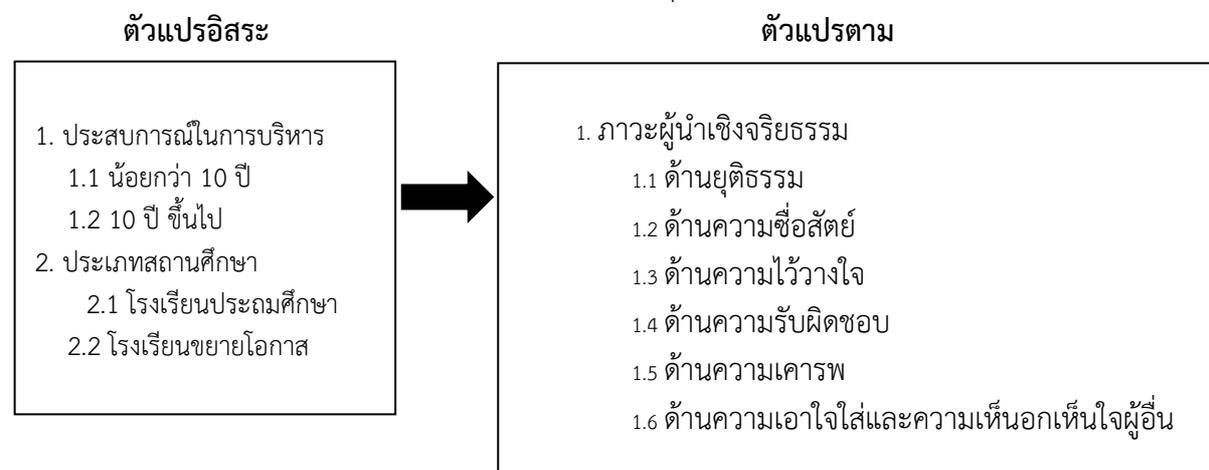
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และประเภทสถานศึกษา

## กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสุธาสิณี แม้นญาติ (2554 : 14-15) อาคม มากมีทรัพย์ (2556 : 198-199) หนูไกร มาเชค (2559 : 10-12) คำพร กองเตย (2560 : 11-13) หงษา วงศ์จำปา (2560) ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561) นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563) Brown & Trevino (2006 อ้างถึงใน สุทัต จันทะสินธุ์, 2560 : 44) Berghofer and Schwartz (2008, อ้างถึงในสุเทพ ปาลสาร, 2555 : 83) โจเซฟสัน (Josephson, 2009 อ้างถึงใน คำพร กองเตย, 2560 : 27) Kalshoven et al. (2011 : 51-69) Yukl (2013 : 336) จำนวน 30 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ ในระดับ 6 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ไพศาลหวังพานิช, 2566 : 27-28) โดยจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา จำนวน 97 คน ในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทของสถานศึกษาเป็นชั้นกำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 6 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้



3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูในศูนย์คุณภาพการศึกษาบัวบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามกลับมาคืนจำนวน 97 ฉบับ จาก 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทการบริหาร และประเภทสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า t-test for independent

#### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.1 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ใช้สถิติทดสอบที (t-test for independent)

#### ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.16$ ) ดังตารางที่ 1



**ตาราง 1** ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความยุติธรรม	4.16	0.69	มาก	6
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.24	0.64	มาก	2
3	ด้านความไว้วางใจ	4.25	0.64	มาก	1
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.24	0.66	มาก	3
5	ด้านความเคารพ	4.24	0.66	มาก	3
6	ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.24	0.67	มาก	5
	<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และประเภทสถานศึกษา

1. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

**ตาราง 2** ผลการเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.15	0.65	4.18	0.72	.615	.850
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.15	0.66	4.30	0.63	.821	.284
3	ด้านความไว้วางใจ	4.17	0.68	4.30	0.62	.690	.328
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.19	0.66	4.27	0.67	.368	.585
5	ด้านความเคารพ	4.21	0.66	4.27	0.67	.463	.686
6	ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.19	0.67	4.27	0.68	.242	.598
	<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.60</b>	<b>4.26</b>	<b>0.62</b>	<b>.478</b>	<b>.477</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระบุเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3



**ตาราง 3** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ประถมศึกษา		โรงเรียน ขยายโอกาส		t	p
		$\bar{X}$	S. D.	$\bar{X}$	S. D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.13	0.69	4.21	0.70	.822	.568
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.12	0.65	4.38	0.60	.725	.045*
3	ด้านความไว้วางใจ	4.19	0.63	4.32	0.66	.608	.312
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.67	4.32	0.66	.787	.264
5	ด้านความเคารพ	4.14	0.68	4.38	0.62	.205	.077
6	ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.11	0.69	4.39	0.63	.997	.043*
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.60</b>	<b>4.32</b>	<b>0.60</b>	<b>.662</b>	<b>.145</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านความยุติธรรมตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเป็นธรรม และแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจัง ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความโปร่งใส ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความเที่ยงตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560 : 45-67) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561 : 44-65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับรณชัย ปินใจ (2564 : 44-59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา และการบริหาร และจำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า



2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ล้วนมีองค์ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงจริยธรรมที่สูง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสูงนั้น จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงส่งผลให้มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการตัดสินใจสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ปินใจ (2564 : 44-59) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561 : 44-65) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระบุเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสจะมีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษาต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันได้ชัดเจนกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถม ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560 : 45-67) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561 : 44-65) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประเภทของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน



## สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านความยุติธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร และผู้บริหารมีความเที่ยงตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมุ่งทำงานสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่

1.4 ด้านความเคารพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น และผู้บริหารแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารยกย่องผู้อื่นและปฏิบัติกับทุกคน ด้วยความเสมอภาค ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารให้คำปรึกษาไม่บีบบังคับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีความกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ และผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม รักษาความสัตย์สุจริตไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และจำแนกตามประเภทสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระบุเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับหน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และสนับสนุนโรงเรียนในสังกัดในการพัฒนาการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ตลอดจนพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อส่งเสริมการเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ ไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการขับเคลื่อนการเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- คำพร กองเตย. (2560) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), น.1-13.
- ธัญรัตน์ จันทร์คำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดตาก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2), น.222-233.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2566). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- วีณา คำคุ้ม. (2561). พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ในจังหวัดพังงา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สนอง วรอุไร. (2556). จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: บริษัท ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์ จำกัด
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด โด่งพิมาย. (2558). พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566. นครราชสีมา: สำนักงานฯ.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุขฎีนิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. Ratchaphruek Journal, 15(3), 17-23.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., and De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), pp51-69.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New York: University Of Albany State



MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู  
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHER'S  
PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER  
THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

MCU SURANAREE JOURNAL



พจนาค เสาสมพ / Phakamat Saosompop

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: phakamat\_sao@vu.ac.th, Tel. 099 442 9383

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู  
ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO  
TEACHER'S PERCEPTIONS IN BUA BURAPHA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT  
CENTER UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1

ผกา มาศ เสาศสมภพ<sup>1</sup>

Phakamat Saosompop<sup>1</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 19, 2025; Accepted: December 19, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ประเภทของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างทางสถิติโดยใช้ค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบูรณาการ

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การรับรู้ของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเรียนรู้

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: phakamat\_sao@vu.ac.th, Tel. 099 442 9383



## Abstract

This research article aimed to (1) study the levels of learning leadership of school administrators as perceived by teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development Center, (2) compare the levels of learning leadership of school administrators as perceived by teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development. The sample group consisted of teachers in the Bua Burapha Educational Quality Development Center, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Stratified random sampling was used, with school type as the stratum, employing disproportionate allocation. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire, with an Index of Item Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, and a reliability of 0.977 for the entire questionnaire. Statistical methods used in the research included percentage, mean, standard deviation, and t-test for statistical difference testing. The research findings were as follows:

1) The overall learning leadership of school administrators, as perceived by teachers was at a high level. When considering individual aspects, the highest mean was found in the use of technology in operations, followed by creating a learning-friendly environment, creativity, self-directed learning, and team learning. The lowest mean was in the integration aspect.

2) The comparison of learning leadership of school administrators classified by administrative experience and school type, showed no significant differences overall and in individual aspects.

**Keywords:** Teacher Perception, School Administrators, Learning Leadership

## บทนำ

การศึกษาในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 จะเน้นการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการวิจัย อีกทั้งทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญในเรื่ององค์ความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ องค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพและความ สามารถในการแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างยั่งยืน องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2557 : 43) องค์กรในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่รอบรู้ในทุกระดับที่สามารถเชื่อมโยง วิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ให้ตรงกับปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น มีทักษะการบริหารจัดการควบคู่กับความรู้เฉพาะ ด้านของตนเอง (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2562)

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจนมีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นและส่งเสริมการใช้ ความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับ ทีม และระดับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง



และมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560 : 1738-1754) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิกวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560 : 1469-1476) ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ที่ไม่สามารถหยุดพัฒนาได้ เกิดเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในหลายองค์การ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการสร้างทักษะหรือสมรรถนะ การสร้างทักษะที่สามารถปฏิบัติได้ การสร้างเป้าหมาย การสื่อสาร การสนับสนุนวิสัยทัศน์ การวางแผนสำหรับการนำสู่การปฏิบัติ และการวางแผนในสถานที่ การพัฒนาภาวะผู้นำถูกสร้างบนพื้นฐานของความรู้ (สติปัญญา) อารมณ์สังคมและทักษะเชิงพฤติกรรมทักษะนี้สนับสนุนโดยคุณลักษณะผู้นำ โดยที่ความฉลาดทางสังคมและความฉลาดโดยทั่วไปเป็นพื้นฐานสำหรับภาวะผู้นำ (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560 : 32)

ในปัจจุบันพบว่า การบริหารงานในฝ่ายต่างๆของสถานศึกษา ยังขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารแลกเปลี่ยนในแต่ละฝ่าย และกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรยังไม่มีชัดเจน ทำให้องค์กรยังพัฒนาไปได้ไม่มากเท่าที่ควรและในสภาพปัจจุบันยังขาดระบบการวัดประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะวัดหรือตรวจสอบว่าผู้บริหารของสถานศึกษามีภาวะผู้นำในระดับที่พร้อมในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความราบรื่นและก้าวหน้าเพียงใด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังขาดองค์ความรู้ในเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะแก่ผู้บริหารของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา ผู้นำในอนาคตจะต้องผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ เพื่อคงความมีทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมอันทรงพลังที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำงานและเรียนรู้กันเป็นทีม การบริหารความขัดแย้งและเทคนิคการเจรจาต่อรอง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการ มีการเปลี่ยนแปลงที่ค้ำถึงบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2560 : 151) ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์พัฒนาตนเองปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต การมีวิสัยทัศน์มุ่งอนาคตมองภาพรวมคิดเป็นระบบ เข้าใจองค์กร เข้าใจงาน เข้าใจคน เป็นผู้นำความคิด ผู้นำการปฏิบัติ และเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดผู้นำขาดซึ่งวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการบริหารที่ไม่ยึดหยุ่น จะไม่สามารถสร้างและผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย (ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์, 2558 : 170)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (จีระ รุญเจริญ, 2557 : 61) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายองค์ประกอบ เช่น การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่น ต้องนำแบบ (Chief Executive-Officer, CEO) ต้องบูรณาการศาสตร์และวิธีการอย่างหลากหลายเพื่อความสมบูรณ์ มีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการ ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งต้องมีการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและสะท้อนคิดเป็นหลัก มีการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม มีการนำหลักของความพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะกับบริบทแวดล้อมโดยมีรูปแบบขึ้นมาใหม่มีการสะท้อนผลและสะท้อนคิดตลอดเวลา มีความเป็นพลวัตเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลัก ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร



สถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขยายขีดความสามารถและสร้างคนที่มีความสามารถและยังผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงซึ่งมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2560 : 6) ดังนั้นภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบันและจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงานและนิเทศงานแก่บุคลากรเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็งพัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 143 โรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนประถมศึกษา คือ โรงเรียนที่ให้การศึกษาระดับประถมศึกษา โดยทั่วไปจะครอบคลุมการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางวิชาการและสังคมให้กับเด็กในช่วงอายุต่ำกว่า 12 ปี และโรงเรียนขยายโอกาส คือ โรงเรียนที่ขยายการศึกษาจากระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในชุมชนหรือนักเรียนที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป ทำให้นักเรียนสามารถเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้โดยไม่ต้องเดินทางไกล และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดนไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยให้เลือกได้ตามที่ต้องการและมีความน่าสนใจ ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสารสนเทศเหล่านั้นได้ดีกว่าแบบเดิม ๆ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนและชุมชน ร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ผลผลิตของสถานศึกษาได้ และด้วยเหตุผลที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทำหน้าที่รับผิดชอบ ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมาและอำเภอโนนสูง ซึ่งเป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ ที่มีการพัฒนาทางด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก รวมไปถึง มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาพทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นบริบทเป้าหมายที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1, 2566)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

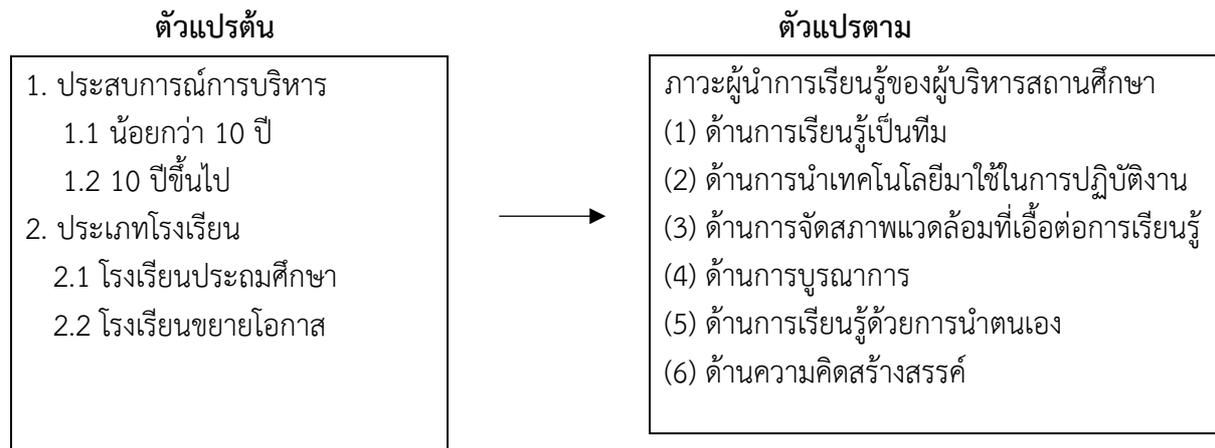
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1



## กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาสาระที่ทันสมัยของนักวิชาการและผลการวิจัย เช่น กนกอร สมปราษฎ (2560 : 55-56), สมชาย เทพแสง (2559 : 2-3) สุ อภิศญาธรรมี ประราศรี (2561, น.5-6); Christiansen & Tronsmo (2013 : 33-34), Greiter (2013 : 137), Peter Senge (1990 : 68), Salavert (2013, pp.152-156); Tubin (2013, pp.170-172) แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 97 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970, อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2566, น.27-28) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) โดยใช้ประเภทโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ กำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ซึ่งผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับประกอบด้วยภาวะผู้นำการเรียนรู้ 6 ด้านคือ ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 2) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ด้านการบูรณาการ 5) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ รวม 30 ข้อ กำหนดค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในศูนย์คุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับ โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถาม กลับมาคืนจำนวน 97 ฉบับ จาก 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์

4.3 วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของข้าราชการครูในศูนย์คุณภาพการศึกษาบัวบูรพา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด



4.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test for Independent

4.6 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test for Independent

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test for Independent

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.18	0.51	มาก	5
2	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.60	มาก	1
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.29	0.51	มาก	2
4	ด้านการบูรณาการ	4.10	0.58	มาก	6
5	ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.24	0.64	มาก	4
6	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.59	มาก	3
	รวม	4.26	0.50	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.10$ )



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
		$\bar{X}$	S. D.	$\bar{X}$	S. D.		
1	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.14	0.49	4.21	0.53	-.707	.481
2	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.41	0.64	4.53	0.57	-.931	.354
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	4.26	0.51	4.30	0.51	-.369	.713
4	ด้านการบูรณาการ	4.14	0.59	4.07	0.58	-.619	.537
5	ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.28	0.65	4.21	0.63	.565	.573
6	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.60	4.26	0.58	.586	.560
	<b>รวม</b>	4.26	0.52	4.26	0.50	-.013	.990

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียน



**ตาราง 3** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียนประถมศึกษา		โรงเรียนขยายโอกาส		t	p
		$\bar{X}$	S. D.	$\bar{X}$	S. D.		
1	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.14	0.58	4.24	0.42	-1.004	.318
2	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.67	4.46	0.51	.314	.754
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.22	0.58	4.36	0.39	-1.381	.171
4	ด้านการบูรณาการ	4.04	0.64	4.17	0.49	-1.071	.287
5	ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.19	0.71	4.29	0.54	-.737	.463
6	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.66	4.37	0.49	-1.173	.244
	<b>รวม</b>	4.22	0.58	4.31	0.39	-.929	.355

จากตาราง 3 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบูรณาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากที่ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557 : 61) และภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้



ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานกระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวพัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560 : 1738) ดังนั้น ผู้นำในอนาคตจะต้องผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ เพื่อคงความมีทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมอันทรงพลังที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะการสื่อสารและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำงานและเรียนรู้กันเป็นทีม การบริหารความขัดแย้งและเทคนิคการเจรจาต่อรอง นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการ มีการเปลี่ยนแปลงที่ค้ำถึงถึงบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2560 : 151) ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปฏิเวช บุญเกิด (2562) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เจริญ นามชู (2565 : 436-438) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการและนโยบายเดียวกันได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาภายใต้หลักการและแนวทางที่คล้ายคลึงกัน มีมาตรฐานและระเบียบที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่ต่างกัน แต่หลายๆปัจจัยก็ทำให้ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การเปรียบเทียบที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564 : 337-345) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน



2.2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับแนวคิด หลักการกระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ เป็นแนวทางเดียวกันในการบริหารจัดการ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละประเภท มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช นิลละโยธิน (2563 : 126-135) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564 : 337-345) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และสนับสนุนโรงเรียนในสังกัดในการพัฒนาการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตลอดจนพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อส่งเสริมการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการขับเคลื่อนการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร



## เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชาญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กานต์สุดา มาชะศิรานนท์. (2557). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เจริญ นามชู. (2565). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9(1), น.436-  
438.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการ  
พัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต).  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐนิช สิริสัจจานุรักษ์. (2558). ภาวะผู้นำด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น  
(poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.  
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(1), น.163-180.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8).  
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฏิเวช บุญเกิด. (2562). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผล  
ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2562). การศึกษาไทย: ถึงเวลาต้องคิดใหม่ คิดใหญ่ และทำหน้าที่ทันที. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพศาล หวังพานิช. (2563). “วิธีการวิจัย (Research Methodology)” (เอกสารประกอบการบรรยาย) คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสาร  
มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(2), น. 1738-  
1754.
- สินีนานฎ จิระพรพาณิช. (2563). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตาม  
ความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะ  
ผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(33), น.256-262.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุพิชชา กุ่กัณงาม. (2560). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี  
สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 1469-1476.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 13(25), น. 44-53.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566. นครราชสีมา: สำนักงานฯ.
- อัครเดช นิละโยธิน.(2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 6(2), น.126-135.
- อภิศญาธรรม์ ประราศี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Christiansen, L and Tronsmo, P. (2013). Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21st Century Learning. New York: OECD publishing.
- Greiter, T.W. (2013). Leadership for 21st Century Learning. New York: OECD publishing.
- Halbert, J. and Kaser, L. (2013). Innovative learning environment: Developing Leadership in British Columbia in Leadership for 21<sup>st</sup>. Century Learning: OECD
- Salavert, R. (2013). Leadership for 21st Century Learning. New York: OECD Publishing.
- Senge, P. M. (1990). The fifth disciplines: the art and practice of learning organization. London: Century Business.
- Tubin, D. (2013). Learning leadership for innovation at the system level: Israel. in Leadership for 21st Century Learning. OECD.



MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา  
ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

THE PARTICIPATION OF THE SCHOOL BOARD IN THE ADMINISTRATION OF  
THE SCHOOL IN LAHAN SAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE, UNDER THE OFFICE OF  
THE PRIMARY EDUCATION AREA 3, BURIRAM PROVINCE

MCU SURANAREE JOURNAL



จิตติกร พิณจนาบ / Jittikon Pinitnam

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: wachala\_von@vu.ac.th, Tel. 096 785 3377

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา  
ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

THE PARTICIPATION OF THE SCHOOL BOARD IN THE ADMINISTRATION OF  
THE SCHOOL IN LAHAN SAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE, UNDER THE OFFICE OF  
THE PRIMARY EDUCATION AREA 3, BURIRAM PROVINCE

จิตติกร พินิจนาม<sup>1</sup>

Jittikon Pinitnam<sup>1</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 18, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 324 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาจาก 34 สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 176 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อเท่ากับ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.930 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การบริหารสถานศึกษา, การมีส่วนร่วม, คณะกรรมการบริการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: wachala\_von@vu.ac.th, Tel. 096 785 3377



## Abstract

This research aimed to (1) examine the participation of Basic Education Institution Committees in school administration in Lahan Sai District, and (2) compare the levels of participation of Basic Education Institution Committees in school administration in Lahan Sai District. The population consisted of 324 members of Basic Education Institution Committees from 34 schools in Lahan Sai District, Buriram Province, under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified according to school size. The research sample comprised 176 participants selected through stratified random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire with a five-point Likert scale. The item-objective congruence (IOC) index for each item was 1.00, and the overall reliability coefficient of the questionnaire was 0.930. Data were analyzed using a statistical software package to compute percentages, means, and standard deviations. Differences among groups were tested using the F-test. The research findings were as follows:

1) The participation of the Basic Education Commission in the administration of educational institutions in Lahan Sai District, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was budget administration, followed by general administration and academic administration, and the aspect with the lowest average value was personnel administration, respectively.

2. Comparison of the participation of the Basic Education Commission in the administration of educational institutions in Lahan Sai District, Buriram Province, under the Office of the Primary Education Area 3, Buriram Province, classified by school size, found no differences at the .05 statistical significance level.

**Keywords :** Educational institution administration, Participation, Basic Education Commission

## บทนำ

ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษา คือได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามกระบวนการในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการการบริหารที่เปิดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ร่วมมือกันดำเนินงานการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารยุคใหม่ควรนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาใหม่ให้เกิดความยั่งยืนและได้มาตรฐานตรงตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพเกิดความก้าวหน้าและยั่งยืน

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษาและเป็นรากฐานการศึกษาของคนไทยโดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและ



หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้กำหนดพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ยกระดับคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้โรงเรียนมีความพร้อมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และวัสดุอุปกรณ์ ด้านจัดการศึกษาทั้งบุคลากร หลักสูตรและกิจกรรม และด้านการมีส่วนร่วมของเอกชนบ้าน วัด/ศาสนสถานอื่น ๆ รัฐและโรงเรียน เพื่อผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนไม่มีเวลาเข้าไปมีส่วนร่วมแผนงาน โครงการไม่ชัดเจนขาดแนวทางการปฏิบัติขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา สถานศึกษาไม่ทำรายงานผลการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการสถานศึกษา และการคัดเลือกคนเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา มีการประชุมกรรมการเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่น้อยครั้งมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2567)

กระจายอำนาจได้กำหนดชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าแนวโน้มการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความเข้มและเป็นรูปธรรมมากขึ้น การกระจายอำนาจในทางการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา จึงส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งครอบคลุมการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่บุคลากรของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปพบว่าการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 1)เป็นการเข้ามาโดยตำแหน่งหน้าที่และได้รับการร้องขอจากโรงเรียน ไม่ได้เข้ามาเป็นเพื่อต้องการช่วยแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง 2)ขาดความเข้าใจถึงหน้าที่และบทบาทในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3)ปัญหาในเรื่องเวลาในการประชุมนั้นมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากทั้งในหน้าที่และการประกอบอาชีพ จึงทำให้การประชุมขาดการความต่อเนื่อง 4)ขาดความเข้าใจในขอบเขตอำนาจของตนในการบริหารจัดการโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาของอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และตอบสนองหลักการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ



คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนชุมชนและประเทศชาติ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และตอบสนองหลักการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา

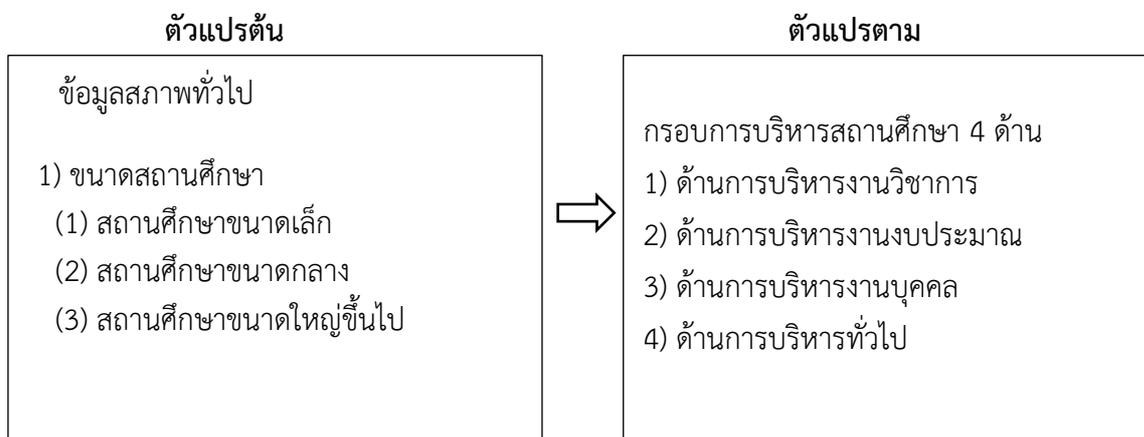
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ 2552) ซึ่งนำมาบูรณาการจัดทำเป็นกรอบในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีสถานศึกษา 34 สถานศึกษา จำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 324 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 176 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970, อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2566, น.27-28) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นกำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารทั่วไป
3. ด้านการบริหารงบประมาณ
4. ด้านการบริหารงานบุคคล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 176 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์



โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาแปลความหมายกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามตัวแปร ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ใช้การทดสอบ F-test

### ผลการวิจัย

1 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.35	0.20	มาก	3
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.46	0.21	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.25	0.26	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.43	0.19	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.14</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X}=4.46$ ) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X}=4.43$ ) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X}=4.35$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X}=4.25$ )

2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2



**ตาราง 2** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทรายจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขนาดสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก (n=31)		ขนาดกลาง (n=55)		ขนาดใหญ่ขึ้นไป (n=63)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.32	0.23	4.37	0.17	4.38	0.23
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.41	0.21	4.47	0.21	4.49	0.19
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.28	0.28	4.23	0.26	4.27	0.24
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.43	0.20	4.42	0.18	4.45	0.19
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.23</b>	<b>4.37</b>	<b>0.20</b>	<b>4.39</b>	<b>0.21</b>

จากตาราง 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X} = 4.37$ ) และขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 4.36$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 3** ผลการใช้ F-test เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.093	2	0.046	1.181	0.309
	ภายในกลุ่ม	6.784	173	0.039		
	รวม	6.786	175			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.140	2	0.070	1.668	0.192
	ภายในกลุ่ม	7.259	173	0.042		
	รวม	7.399	175			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	0.549	0.579
	ภายในกลุ่ม	12.107	173	0.070		
	รวม	12.184	175			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.022	2	0.011	0.314	0.731
	ภายในกลุ่ม	6.185	173	0.036		



	รวม	6.207	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.011	0.547	0.580
	ภายในกลุ่ม	3.594	173	0.021		
	รวม	3.617	175			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากการมีส่วนร่วมในการบริหารจากมากไปน้อย คือด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล อาจเป็นเพราะการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ในเขตอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 4 ด้าน จึงมีการส่งเสริมประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายและโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล เช่น มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน การระดมทุนผ้าป่าเพื่อการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณภา นันทะแสง(2564) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รันยพร ทุนละ (2560) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อัจฉรา จงดี (2560) การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง ตรานวด พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ เด่นมหาชัย นันธิษา (2557) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วม



ร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นภัสสรณ์ ลานนาพันธ์ (2565)การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาอำเภอ เชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่าย คุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขนาดสถานศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเขตอำเภอละหานทรายเป็นอำเภอที่อยู่ในเขตชายแดนของ จังหวัดบุรีรัมย์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็น ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาให้กับทางโรงเรียน เช่น การทำไร่ทำสวนป่าหลัง ไร่อ้อย และกรีดยางพารา เป็นต้น ใน การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์จึงไม่แตกต่างกันและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเขตอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยส่วนใหญ่จะมี บทบาทในการระดมทุนต่าง ๆ มากกว่าด้านอื่น ๆ เช่น การทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา การมอบทุนการศึกษาใน กิจกรรมต่าง ๆ ของทางสถานศึกษาการสนับสนุนทุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น สำหรับ การประชุมกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น และให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เสนอแนะประสานงานระหว่างสถานศึกษา กับ ชุมชน ซึ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาเท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสสรณ์ ลานนาพันธ์ (2565) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา อำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ และระดับ การศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ จิรวัดณ์ สิทธิพานิช (2564) บทบาทการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสภพวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมี ส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้านและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัด การศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้อง นิติกร วรรณษา (2562) การมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ลดาวรรณ นิมิตต์ทิพย์ (2561) บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ รื่นยพร ทุนละ (2560) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการ ด้านบุคคลและด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เอกเพชร (2558) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในอำเภอเกาะสมุย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

### สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



1. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอ ละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมา คือด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

#### 1.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียน รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการนักเรียน และ ด้านที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือการมีส่วนร่วมในส่งเสริมสนับสนุนการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่

#### 1.2 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอของสถานศึกษา รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้โรงเรียนร่วมจัดกิจกรรมและร่วมพัฒนากับชุมชนและท้องถิ่นและข้อที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

#### 1.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมมากที่สุด การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียนรองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการนักเรียน และข้อที่มีการส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในส่งเสริมสนับสนุนการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่

#### 1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมมากที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการประชุมผู้ปกครองและปฐมนิเทศนักเรียนของสถานศึกษา รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการของสถานศึกษาและข้อที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ในการรักษาระเบียบวินัยการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1 สถานศึกษาในอำเภอละหานทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ยกย่องความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม เน้นให้สถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนทุกระดับให้เท่าเทียมกัน

2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาวิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับใช้กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการบริหาร สถานศึกษารายด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ควรมีการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ สุวีริยาสาสน.
- ไพศาล หวังพานิช. (2551). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567.
- รันยพร ทุนละ. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารการศึกษากลุ่มโรงเรียนปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา 3 ปี. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ลดารวรรณ นิมทับทิม. (2561). บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.(วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิติกร วรณชา (2562) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย อำเภอเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัย นครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- จิรวัดน์ สิทธิพานิช. (2564). บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 1 บทความวิจัย.(6)4, เมษายน 2564.
- นภัศรณี ลานนาพันธุ์ (2565).การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
- วรรณภา นันทะแสง(2564) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น. (8)3, 91-100.
- เด่นมหาชัย นันธิษา. (2557). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2558). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในอำเภอเกาะสมุย. (วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (7)3, (2022).



MCU SURANAREE JOURNAL

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

แนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE GUIDELINES FOR ENHANCING INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOLS UNDER  
THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

MCU SURANAREE JOURNAL



วิชุดา มณีสาร, ชุตินา พรหมพุย และ สวงวนพงษ์ ชวนชม  
Wichuda Maneesan, Chutima Prompui and Sanguanphong Chuanchom  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล  
Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: Wichuda\_man@vu.ac.th, Tel. 080-1580039

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## แนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE GUIDELINES FOR ENHANCING INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOLS UNDER THE  
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิชุดา มณีสาร<sup>1</sup>, ชุตติมา พรหมมุ่ย<sup>2</sup>, และสงวนพงศ์ ชวนชม<sup>3</sup>  
Wichuda Maneesan<sup>1</sup>, Chutima Prompui<sup>2</sup>, and Sanguanphong Chuanchom<sup>3</sup>

(Received: March 25, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 18, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 (2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 (3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.937 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ F-test เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเป็นศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้บริหาร 1 คน และหัวหน้าวิชาการ 1 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์และนำเสนอเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก
- 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ การใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนร่วมกัน

**คำสำคัญ:** การนิเทศ, การศึกษา, แนวทางการส่งเสริม

<sup>1-2-3</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: Wichuda\_man@vu.ac.th, Tel. 080-1580039



## Abstract

This research article aimed: 1) to examine the level of internal supervision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 2) to compare internal supervision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 3) to explore guidelines for enhancing internal supervision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in two phases. Phase 1 involved studying the level of internal supervision. The sample consisted of teachers 132 respondents. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.937. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using the F-test. When significant differences were found, Scheffe's method was applied for pairwise comparisons. Phase 2 focused on studying guidelines for enhancing internal supervision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. with three key informants: one educational supervisor, one school administrator, and one head of academic affairs. The research results were found as follows.

1) The overall level of internal supervision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was high. Other aspects rated at a high level.

2) A comparison of internal supervision levels in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 based on school size revealed statistically significant differences at the 0.05 level, both overall and in individual aspects. However, when comparing based on work experience, no statistically significant differences were found, either overall or in individual aspects.

3) The Guidelines for enhancing internal supervision in schools suggested that school administrators should support professional development training to enhance teachers' understanding of classroom research through expert-led sessions. Additionally, an academic mentoring system should be established to provide research guidance. A participatory supervision approach should be implemented to improve classroom teaching and learning through collaboration and problem-solving among teachers both within and outside the school.

**Keywords:** Supervision, Education, Promotion Guidelines



## บทนำ

การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น สิ่งหนึ่งเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการบูรณาการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้มีการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วยเพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักในความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 28)

การศึกษานิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจถึงความต้องการและปัญหาที่ครูประสบในกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอาจนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการนิเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยเพิ่มพูนความสามารถของครูในการสอน และการพัฒนานักเรียนให้ได้รับประโยชน์จากการเรียนการสอนที่ดีขึ้น และโรงเรียนจะสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในที่ดีจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งสจิติทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2565 :112) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ความช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการสอน การทำงานเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้

จากรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา ครอบคลุมใน 2 อำเภอ คือ อำเภอเมือง นครราชสีมาและอำเภอโนนสูง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้แก่ 1) เวลาในการออกไปปฏิบัติการณ์ไม่เป็นที่ไปตามปฏิทินทำงานเพราะมีงานอื่น ๆ ต้องมาแทรกและเร่งรีบมากต้องทิ้งงานนิเทศไป ทำให้ผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมาย 2) ระยะทางในการนิเทศยังห่างไกลมากกว่าเดิมมากขึ้นเพราะต้องรับผิดชอบนิเทศเป็นศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) งบประมาณในการใช้จ่ายมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการนิเทศในตลอดปีจึงทำการนิเทศได้เพียงปีละ 1-2 ครั้งเท่านั้น 4) การนิเทศแต่ละครั้งต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวในการนิเทศทำให้ขาดความปลอดภัยในการเดินทาง เพราะรถยนต์



ส่วนกลางมีไม่เพียงพอ ดังนั้นหากแต่ละโรงเรียนมีการนิเทศภายในที่สามารถเห็นผลได้เป็นเป็นรูปธรรมก็จะช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

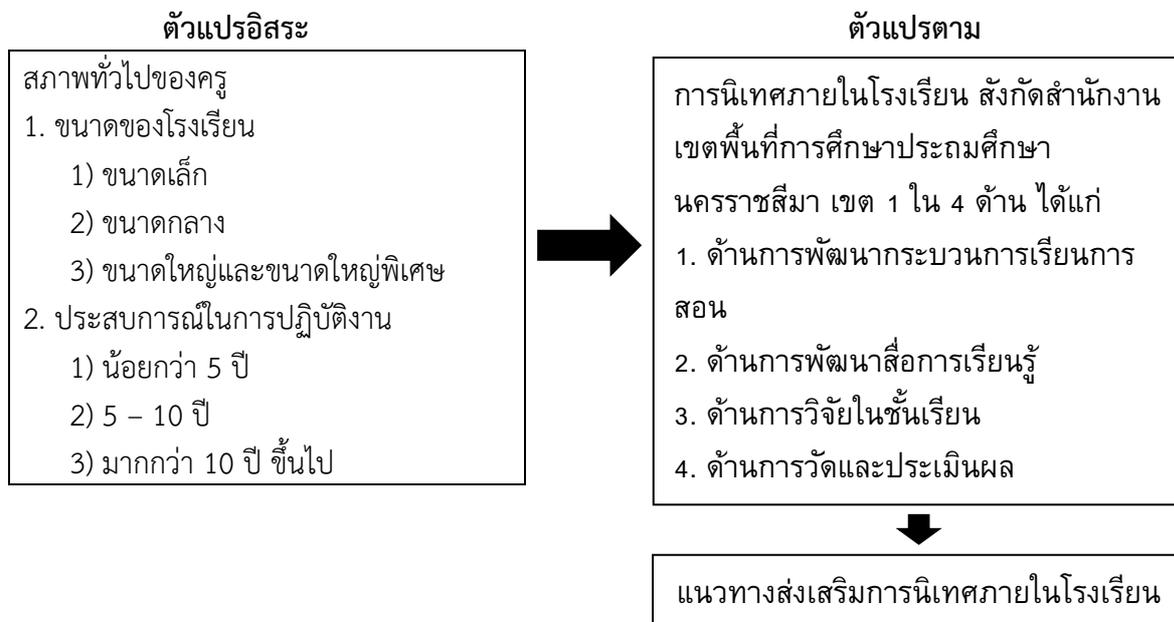
บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ปรับปรุง และส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ตามขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) โดยศึกษาขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



## วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,838 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 312 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนอย่างมีสัดส่วน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่นๆ 3) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แปลผลคะแนนตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยจัดส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทาง QR Code โดยขอความอนุเคราะห์จากครู ในการตอบแบบสอบถามและส่งคำตอบกลับให้ผู้วิจัยทาง Google form

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามการตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคำตอบ โดยแจกแบบสอบถามไป จำนวน 312 ชุด และได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 398 ชุด จาก 104 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.51



3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของครู คือ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าร้อยละ

4.2 นำคำตอบของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เป็นข้อมูลของโรงเรียน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น.121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4.5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

1. การทดสอบค่าเอฟ (F-test แบบ One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



## ผลการวิจัย

### 1. ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตาราง 1 ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอน	4.53	0.51	มากที่สุด	1
	4.46	0.53	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.03	0.57	มาก	4
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	4.25	0.54	มาก	3
4. ด้านการวัดและประเมินผล				
ภาพรวม	4.32	0.46	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียน การสอน ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตาราง 2 ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอน	4.05	0.48	4.44	0.46	4.90	0.32
	4.05	0.49	4.33	0.50	4.88	0.26
2. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	3.58	0.44	4.00	0.55	4.30	0.50
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.91	0.40	4.11	0.45	4.63	0.54
4. ด้านการวัดและประเมินผล						
ภาพรวม	3.91	0.35	4.22	0.41	4.68	0.34



จากตาราง 2 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X} = 4.22$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.91$ ) ตามลำดับ

## 2. การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	p
1. ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	24.50	12.25	66.276*	.000
	ภายในกลุ่ม	295	54.52	0.19		
	รวม	297	79.02			
2. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	27.26	13.63	70.190*	.000
	ภายในกลุ่ม	295	57.28	0.19		
	รวม	297	84.54			
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	16.15	8.08	29.449*	.000
	ภายในกลุ่ม	295	80.89	0.27		
	รวม	297	97.04			
4. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	22.41	11.20	49.153*	.000
	ภายในกลุ่ม	295	67.24	0.23		
	รวม	297	89.65			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	21.84	10.92	75.525*	.000
	ภายในกลุ่ม	295	42.65	.15		
	รวม	297	64.49			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



### 3. การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

#### ตาราง 4 ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอน	4.57	0.49	4.54	0.49	4.50	0.55
	4.60	0.43	4.45	0.51	4.45	0.57
2. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.18	0.56	4.06	0.49	3.95	0.66
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	4.28	0.45	4.24	0.48	4.25	0.66
4. ด้านการวัดและประเมินผล						
ภาพรวม	4.41	0.41	4.32	0.42	4.28	0.53

จากตาราง 4 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ( $\bar{X} = 4.32$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

#### ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	p
1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.374	0.688
	ภายในกลุ่ม	295	78.82	0.27		
	รวม	297	79.02			
2. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.982	0.376
	ภายในกลุ่ม	295	83.98	0.29		
	รวม	297	84.54			
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	2.453	0.088
	ภายในกลุ่ม	295	95.45	0.32		
	รวม	297	97.04			
4. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.055	0.946
	ภายในกลุ่ม	295	89.61	0.30		
	รวม	297	89.64			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.763	0.467



	ภายในกลุ่ม	295	64.16	0.22		
	รวม	297	64.49			

จากตาราง 5 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทการนิเทศภายในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการนิเทศอยู่ในอันดับที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และด้านที่มีการนิเทศอยู่ในอันดับที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ การนิเทศภายในปัจจุบันพบว่ายังขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย หรือสถานศึกษาไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความตระหนักต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) จึงทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนใน 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาหนัน กิ่งกุ่มกลาง (2559) ได้ศึกษา ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการสอนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัฐชัย เวียงอินทร์ (2562) ได้ศึกษา ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการนิเทศอยู่ในอันดับที่สูงที่สุด คือ ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน และด้านที่มีการนิเทศอยู่ในอันดับที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประเภทการนิเทศภายในการปฏิบัติงาน สรุปรายละเอียดดังนี้

2.1 การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยระดับการนิเทศภายในโรงเรียนมากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านทรัพยากรในโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนมากกว่าและมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงอาจส่งผลให้โรงเรียนสามารถจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และบุคลากรมีความพร้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ ศรีนอก (2565) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า สภาพการนิเทศภายใน



ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชินท์ วิภาดา (2565) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและเป็นแนวทางเดียวกัน และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการกำกับติดตามการดำเนินงานผ่านการการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา 10 จุดเน้น จึงทำให้ผลการนิเทศภายในเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ พุทธา (2560) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนวัดทุ่งครุ (ฟิ่งสายอนุสรณ์) สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนวัดทุ่งครุ (ฟิ่งสายอนุสรณ์) สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐชัย เวียงอินทร์ (2562) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จะมีระดับความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

### สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

2. การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สรุปรายละเอียดดังนี้

2.1 การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า



- 3.1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ควรมีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู
- 3.2 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการให้เพียงพอ โดยสำรวจความต้องการการใช้จ่ายงบประมาณ
- 3.3 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียนโดยจัดอบรมและเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.4 ด้านการวัดและประเมินผล ควรพัฒนาระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร และครูหัวหน้าวิชาการควรมีการประชุมเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน และดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ และตารางปฏิทินการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของโรงเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.2 โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือที่ทันสมัยในการนิเทศภายในให้เพียงพอต่อความต้องการ

1.3 ผู้บริหาร และครูหัวหน้าวิชาการควรมีการปฏิบัติและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ มีการกำกับติดตามการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหาร และครูหัวหน้าวิชาการควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ยกย่องชมเชยอย่างจริงใจ ไม่อคติ และมีการประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการดำเนินงาน

1.5 ผู้บริหาร และครูหัวหน้าวิชาการควรมีการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินก่อนการดำเนินการ การประเมินระหว่างดำเนินการและการประเมินหลังการดำเนินการ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจัดทำรายงานให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มีข้อมูลไว้สำหรับการพัฒนาการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ณัฐกานต์ ศรีนอก. (2566). การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. นครราชสีมา.
- เตชินท์ วิภาดา. (2565). การศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. นครราชสีมา.
- ธนัฐชัย เวียงอินทร์. (2562). ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่น้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ปาหนัน กิ่งกุ่มกลาง. (2559). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. นครราชสีมา.
- ศัจjitพิทย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิमानเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. (วารสารมณีเชษฐาราม). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. ขอนแก่น.
- สุวรรณณี พุทธา. (2560). ความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียนวัดทุ่งครุ (ฟิ่งสายอนุสรณ์) สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.



MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

พุทธวิธีส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน  
ในอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

BUDDHIST METHODS TO ENHANCING POLITICAL CULTURE TO THE PEOPLE IN DAN  
KHUN THOT DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE



MCU SURANAREE JOURNAL

พระัชชาวลย์ อากาศโร, พระมหาธงชัย สุขุมธรรมาโร และ พระรฤทธิ วรฤทธิญาโณ  
Phra Chajjavan Ābhākaro, Phramaha Thongchai Sundarācāro and  
Phra Rarit Variddhiภักฺโก

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.  
Corresponding author, e-mail: Thongchai.sun@mcu.ac.th Tel. 0634939422

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## พุทธวิธีส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน ในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

### BUDDHIST METHODS TO ENHANCING POLITICAL CULTURE TO THE PEOPLE IN DAN KHUN THOT DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พระชัชวาลย์ อาภากรโร<sup>1</sup>, พระมหาธงชัย สุนทรจาโร<sup>2</sup> และ พระรฤทธิ วรทธิญาโม<sup>3</sup>  
Phra Chajjavan Ābhākaro<sup>1</sup>, Phramaha Thongchai Sundarācāro<sup>2</sup> and Phra Rarit Variddhikāno<sup>3</sup>

(Received: August 21, 2025; Revised: December 19, 2025; Accepted: December 19, 2025)

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (3) เสนอพุทธวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมือง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปอาศัยอยู่ในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7,112 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ประชากรด่านขุนทด จำนวน 252 คน 2) ประชากรบ้านแปรง จำนวน 109 คน 3) ประชากรด่านนอก จำนวน 18 คน รวมทั้งหมดเป็น 379 คน ใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และสถิติอ้างอิงได้แก่ t-test และ F-test โดยทดสอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อวัฒนธรรมทางการเมือง พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมือง ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3) พุทธวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมือง ได้แก่ สาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย (1) กายกรรม การกระทำดี มีน้ำใจ (2) วจีกรรม การพูดดีต่อกันอย่างสุภาพ (3) มโนกรรม การคิดดี เสียสละ (4) สาธารณโภคี การจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม (5) สีลสามัญญตา การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและเคารพสิทธิ (6) ทิฏฐิสามัญญตา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พุทธวิธีเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในหลักธรรม ประพฤติตนเป็นคนดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม, ประชาธิปไตย, วัฒนธรรมทางการเมือง

<sup>1-2-3</sup> คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย / Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding author, e-mail: Thongchai.sun@mcu.ac.th Tel. 0634939422



## Abstract

This research article aimed to (1) study the level of opinions on political culture of people in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, (2) Comparison of public opinion on political culture of people in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, classified by personal factors, (3) Presenting Buddhist methods to promote the culture of the people, as a mixed methods research, consisting of both quantitative research and qualitative research, the sample population is people aged 18 years and over living in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, totaling 7,112 people. The key informants are 1) Dan Khun Thot population, 252 people 2) Ban Praeng population, 109 people 3) Dan Nok population, 18 people, totaling 379 people. The sampling group uses the stratified random sampling principle. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using basic statistics including frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation S.D. and reference statistics including t-test and F-test, tested using a one-way analysis of variance (One Way ANOVA). The research findings revealed that:

1) The overall level of opinion on political culture of the people in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province is at a high level.

2) Comparing public opinion on the political culture of the people in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, classified by personal factors, the research results found that people with different genders, ages, education levels, monthly incomes, and occupations had no different opinions on the political culture of the people in Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, therefore rejecting the research hypothesis.

(3) Buddhist methods for promoting political culture among citizens by Saraniyadhamma 6 include: 1) physical actions, good deeds and kindness; 2) verbal actions, politely speaking to one another; 3) mental actions, thinking well and sacrificing; 4) public welfare, fair distribution of benefits; 5) morality, not harming others and respecting their rights; and 6) ditthi, being open to listening to others' opinions. These Buddhist methods focus on creating quality citizens who adhere to moral principles, behave well, and participate in sustainable democratic development

**Keywords:** Participation, Democracy, Political culture

## บทนำ

ประเทศไทยใช้ระบอบประชาธิปไตยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 โดยมีหลัก เสี่ยงข้างมาก เป็นพื้นฐานสำคัญในการคัดเลือกผู้แทน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ โอฬาร ถิ่นบางเตียว และรุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2564) ชี้ให้เห็นว่าการยึดหลักเสี่ยงข้างมากเพียงอย่างเดียวอาจนำไปสู่ การละเมิดสิทธิเสรีภาพของเสี่ยงข้างน้อย ได้ การเคารพทุกความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างสังคมการเมืองที่เท่าเทียมและมีคุณค่าสำหรับทุกคน

นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางประเทศ อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลากว่า 83 ปีที่ผ่านมา อำนาจอธิปไตยที่ควรเป็นของประชาชนอย่างแท้จริงยังคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้เป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมและการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนยังอยู่ในระดับต่ำ



ส่งผลให้อำนาจในการปกครองประเทศยังคงตกอยู่กับชนชั้นนำ หรือที่ ทินพันธ์ นาคะตะ (2543) เรียกว่า "อมาตยาธิปไตย" นอกจากนี้ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในการใช้ทรัพยากรของทางราชการในพื้นที่จังหวัด นครราชสีมา ดังที่ ปรีชา อุยตระกูล และคณะ (2561) สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของประชาชนอย่างมาก ปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ยังคงมีปัญหาและต้องการการส่งเสริมอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการใช้อำนาจได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยหลักสารานุกรม 6 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสังคมและการเมืองที่มีคุณธรรมและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอพฤติกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย หลักสารานุกรม 6 เพื่อมานำมาส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมือง ประกอบด้วย พระครูขันติธรรมธาริ (วิเชียร วงษ์ยาแดง) (2566) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครนายก” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครนายก พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษา และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

พระใบฎีกาบุญส่ง ปุณฺณภาโค (พันธ์กุล) (2566) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน เทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

นภัทร สุขใหม่ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางการเมืองในการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในเทศบาลนครนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางการเมืองในการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งท้องถิ่นของ



ประชาชนในเทศบาลนครนครราชสีมา ตามหลักสารานุกรม 6 ได้แก่ 1) ด้านเมตตาทกาศกรรรม แสดงไมตรี และความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค 2) ด้านเมตตาวจกรรม พุดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพุดคุยกับผู้อื่น 3) ด้านเมตตามโนกรรม บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 4) ด้านสาธาณภคคี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหาร โดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุดกับท้องถิ่น 5) ด้านศีลสามัญญดา เคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกต่อผู้ร่วมงาน ประพฤติสุจริต ติงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย 6) ด้านทฤษฎีสามัญญดา บริหารงานโดยมีภาวะผู้นำ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การจัดตั้งปัญหา

พระมหามงคล ขนดิโร (พุกแสง) (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของเทศบาลเมืองสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า 1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ของเทศบาลเมืองสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของเทศบาลเมืองสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระอธิการปฐมพงศ์ ฐานาโร (ประทุมวัน) (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนในอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนในอำเภอ โนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พระวุฒิชัย ภูริวฑฒโน (บริคุต) และพระครูโสภณกิตติบัณฑิต (2565 : 254-251) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียงสา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียงสา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 1. ด้านหลักการบริหารนิยธรรม 7 ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านเคารพนับถือผู้อาวุโส อยู่ในระดับมาก และด้านพร้อมเพรียงกันประชุม อยู่ในระดับปานกลาง

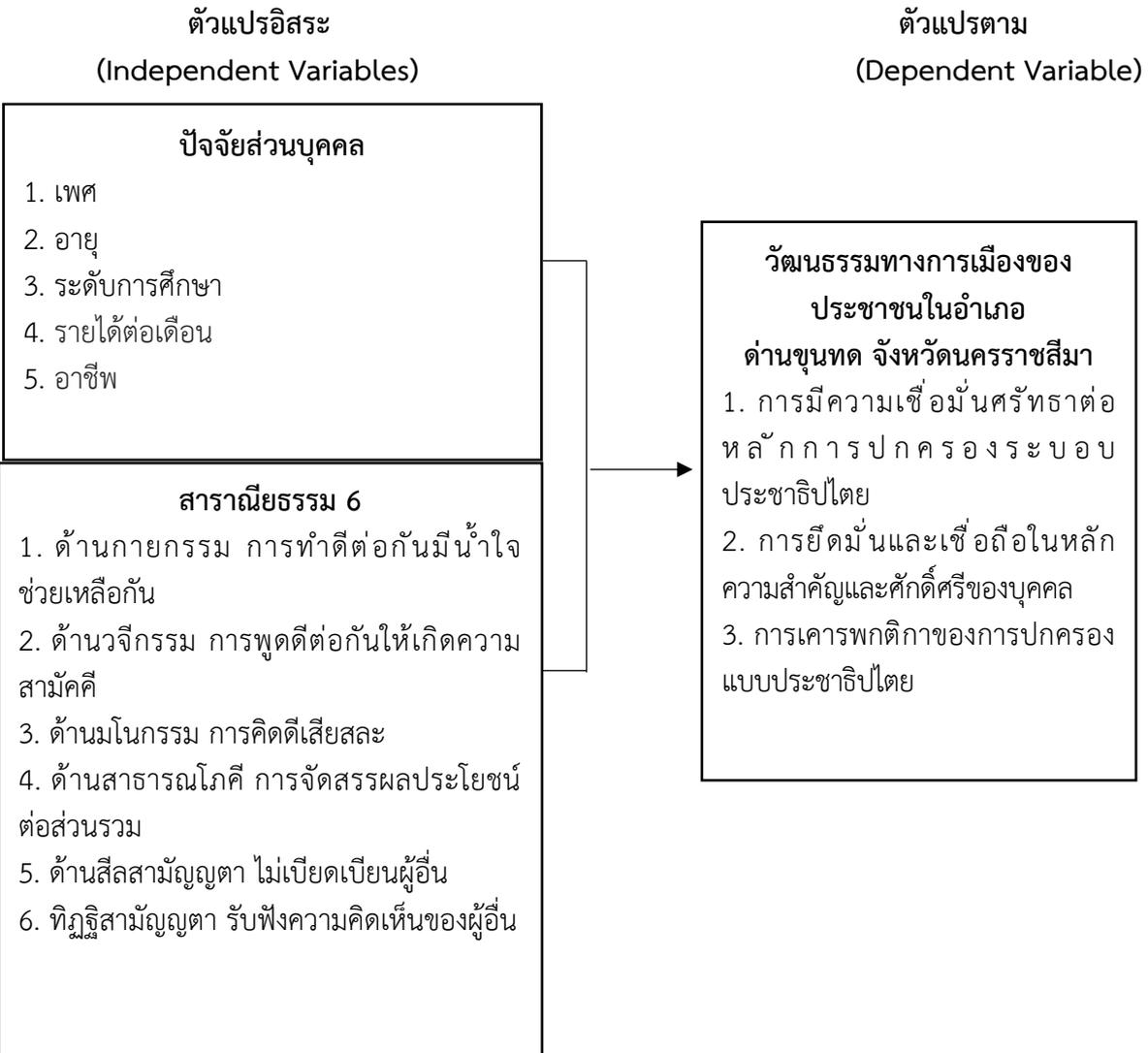
สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่า วัฒนธรรมทางการเมือง ทำให้ทราบถึงสิ่งต่าง ๆ โดยรวม ว่า วัฒนธรรมทางการเมืองมีส่วนช่วยให้นักการเมืองมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจที่ดีต่อวัฒนธรรมทางการเมืองและมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมให้เกิดขึ้นกับวัฒนธรรมทางการเมือง ในการบริหารเพื่อเกิดความสุขกับสมาชิกทางสังคม



## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ตามลักษณะการศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตามแนวคิดของ ทินพันธ์ นาคะตะ (2546) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7,112 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้มาโดยจากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 379 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสารานุกรม 6 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในเขตการปกครองของอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 379 คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาและพรรณนาสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้



- ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อ คำถามปลายเปิดผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัยจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัด กลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency)

#### 5.สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 5.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D)
- 5.4 สถิติทดสอบค่า t-test
- 5.5 สถิติทดสอบค่า F-test

งานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) แล้วสังเคราะห์ข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงและจัดกลุ่ม เพื่อนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

### ผลการวิจัย (การวิเคราะห์ข้อมูล)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเคารพกติกาของการปกครองแบบประชาธิปไตย ( $\bar{x} = 3.58$ , S.D.= 0.83) รองลงมาได้แก่ ด้านการยึดมั่นและเชื่อถือในหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D.=0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ( $\bar{x}=3.48$ , S.D.= 0.88) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

	วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย	3.48	0.88	ปานกลาง
2.	ด้านการยึดมั่นและเชื่อถือในหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล	3.53	0.86	มาก
3.	ด้านการเคารพกติกาของการปกครองแบบประชาธิปไตย	3.58	0.83	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.53</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>



วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ยอมรับ	ปฏิเสธ	t	F	Sig.
สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน		✓		0.412	0.840
สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน		✓		0.837	0.524
สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน		✓		1.091	0.337
สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน		✓		2.026	0.074
สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน		✓		0.554	0.696

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นำเสนอพุทธวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักสาราณียธรรม 6 1) ด้านกายกรรม การทำดีกันมีน้ำใจช่วยเหลือกัน การมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณะอย่างสันติ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้ข้อมูลเรื่องสิทธิและหน้าที่ และประชาชนร่วมกันตรวจสอบและช่วยเหลือกัน จะลดการทุจริต 2) ด้านวจีกรรม การพูดดีต่อกันให้เกิดความสามัคคี การใช้ถ้อยคำที่อ่อนโยนและสุภาพไม่ตำหนิไม่ใส่ร้ายไม่ใช้คำหยาบให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะมีความเห็น และพูดคุยด้วยเหตุผล ใช้สติและเหตุผลในการสนทนา ไม่ใช่อารมณ์ 3) ด้านมโนกรรม การคิดดีเสียสละ มุ่งเน้นการคิดถึงประโยชน์ของชุมชนการตัดสินใจทางการเมืองต้องมาจากความบริสุทธิ์ใจ และนึกถึงความสงบสุขและความสามัคคีของบ้านเมือง 4) ด้านสาธารณโภคี การจัดสรรผลประโยชน์ต่อส่วนรวม จัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมไม่ให้ใครได้เปรียบเสียเปรียบเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม กระจายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการดำเนินการที่โปร่งใส เปิดเผยการใช้งบประมาณและโครงการต่าง ๆ 5)



ด้านศีลสามัญญตา ไม่เบียดเบียนผู้อื่น การมีศีลร่วมกันไม่เบียดเบียน ไม่ใช้ความรุนแรง การเคารพสิทธิ ให้เกียรติและยอมรับสิทธิของผู้อื่น และยึดมั่นในความซื่อตรง ไม่โกง ไม่ใช้เล่ห์กลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน 6) ด้านทวิภูมิสามัญญตา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเปิดใจรับฟัง ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงใจ การยอมรับความแตกต่างไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเอง และการหาจุดร่วม มุ่งเน้นการหาข้อสรุปร่วมกันจากความคิดเห็นที่หลากหลาย

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง พุทธวิธีส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน ในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้ พุทธวิธีส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน ในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเคารพกติกาของการปกครองแบบประชาธิปไตย รองลงมาได้แก่ ด้านการยึดมั่นและเชื่อถือในหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย แสดงให้เห็นว่า ผลการสำรวจที่ระบุว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองในระดับมาก บ่งชี้ว่าประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมทางการเมืองในระดับหนึ่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์ ทุมตาลเดี่ยว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ” ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า เหตุการณ์หรือประสบการณ์ทางการเมืองที่คนในพื้นที่เคยเผชิญร่วมกัน อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมความคิดเห็นของทุกคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศหรืออายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอธิการปฐมพงษ์ ฐานวโร (ประทุมวัน) (2566) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนในอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนในอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เยาวชนที่มีเพศต่างกัน อายุ ต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนในอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทัศนคติ พฤติกรรม และค่านิยมทางการเมืองของประชาชนให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์และมีคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมทางการเมืองไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การเลือกตั้งหรือการมีส่วนร่วมเท่านั้น แต่รวมถึงการมีจิตสำนึกที่ดีงาม การใช้เหตุผล และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งหลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถเป็นรากฐานสำคัญในการปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ได้ พระครูขันติธรรมาจารย์ (วิเชียร วงษ์ยาแดง) (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครนายก” ผลการวิจัยพบว่า การนำเสนอการบูรณาการการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครนายก ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม ทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้าน

กำลังกาย รู้จักสัมมาคารวะไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกข์ 2) เมตตาวิกรรม พุดจาด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีเหตุผลยึดหลักการพระธรรมวินัย กฎหมายและระเบียบของวัด เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ พุดแต่สิ่งที่ดีงาม 3) เมตตามโนกรรม คิดดี การมองเห็นในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน ไม่คิดอคติไม่พยาบาท ไม่โกรธแค้นเคืองกัน นึกถึงผู้อื่นในด้านดี คิดช่วยเหลือผู้อื่น 4) สาธารณโภคิตา รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน 5) สีสสามัญญตา ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และระเบียบของวัด หรือคณะสงฆ์ 6) ทิฐีสสามัญญตา มีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในวัด การทำงานเป็นทีมเพื่อลดความขัดแย้งซึ่ง

### สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า "พุทธวิธี" ไม่ใช่เพียงการสอนศีลธรรมทั่วไป แต่เป็นกลไกเชิงระบบในการพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมือง



การสร้างสัมมาทิฐิทางการเมือง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าพื้นฐานสำคัญที่สุดคือการปรับเปลี่ยน "ทัศนคติ" (View) ของประชาชนให้เป็นสัมมาทิฐิ คือเข้าใจว่าการเมืองเป็นเรื่องของการจัดสรรประโยชน์เพื่อส่วนรวม ไม่ใช่เรื่องของผลประโยชน์ส่วนตัวหรือการใช้อำนาจโดยมิชอบ

โมเดลการมีส่วนร่วมแบบสาราณียธรรม เสนอการใช้หลัก สาราณียธรรม 6 เพื่อเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความเห็นที่แตกต่างทางการเมือง เน้นการแบ่งปันข้อมูล (สาธารณโภคิตี) และการแสดงออกทางความคิดเห็นด้วยความเมตตา (เมตตามโนกรรม-วิกรรม)

การประยุกต์ใช้ปรีชาญาณธรรมในวิถีประชาธิปไตย การใช้หลักการประชุมและเลิกประชุม พร้อมเพรียงกัน และการไม่บัญญัติสิ่งที่ขัดต่อหลักการส่วนรวม เป็นหัวใจในการสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาสังคม



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาหลักสูตรเสริมพลเมืองรุ่นใหม่ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Active Learning) เช่น การจำลองการเลือกตั้งในโรงเรียน การจัดตั้งสภานักเรียนที่มีอำนาจตัดสินใจเรื่องต่างๆ และการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาสังคมในชุมชน

1.2 ภาครัฐควรจัดอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้และเข้าใจในเรื่องการเมืองภาคพลเมืองอย่างลึกซึ้ง และสามารถเป็นผู้กระตุ้นให้เยาวชนเกิดการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นกลาง

1.3 ภาครัฐควรสนับสนุนให้โรงเรียนเป็น "พื้นที่ปลอดภัย" สำหรับการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่มีการปิดกั้นหรือลงโทษ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการสำรวจหรือสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของแต่ละกลุ่ม

2.2 ควรวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่าง เช่น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร, สภาพเศรษฐกิจ, หรือประสบการณ์ทางการเมืองในอดีต

2.3 ควรเก็บข้อมูลทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการ เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมือง

## เอกสารอ้างอิง

จรรย์ ทูมตาลเดี่ยว. (2563). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทินพันธ์ นาคะตะ. (2543). ประชาธิปไตยไทย. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรีส.

นภัทร สุขใหม่. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางการเมืองในการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในเทศบาลนครนครราชสีมา. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปรีชา อุตระกุล และคณะ. (2561). ประชาสังคมกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลท้องถิ่นเพื่อพัฒนาระบบและกลไกในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

พระครูขันติธรรมราวี. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครนายก. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระใบฎีกาบุญส่ง ปุณฺณโก. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหามงคล ขนดีธโร. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของเทศบาลเมืองสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวุฒิชัย ภูริวฑฒโน และพระครูโสภณกิตติบัณฑิต. (2565). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชน ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียงสา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน. วารสาร บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่. 8(2), 274-291.
- พระอธิการปฐมพงศ์ ฐานวโร. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของ เยาวชนในอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว และรุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. (2564). วัฒนธรรมทางการเมืองไทยกับหลักการเสียงข้างมาก. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม. 6(2), 45-56.



MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4

EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN LINE WITH FOUR CHRAKRA-DHARMA



MCU SURANAREE JOURNAL

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์, พระครูวินัยธรรุณิชัย ชยวฑฺฒโน  
Manatchai Duangpunyarat, Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
Faculty of Education, Mahamakut buddhist university, Thailand.  
Corresponding author: E-mail: wattchai.pet@mbu.th

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4 EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN LINE WITH FOUR CHAKRA-DHARMA

มนัสชัย ดวงปัญญารัตน์<sup>1</sup>, พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวฑฒโต<sup>2</sup>  
Manatchai Duangpunyarat<sup>1</sup>, Phrakhravinaithorn Wutthichai Chayawuddho<sup>2</sup>

(Received: March 24, 2025; Revised: December 19, 2025; Accepted: December 19, 2025)

### บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4 คือ หลักธรรมที่นำชีวิตไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง หลักธรรมที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ปฏิรูปเทสวาสะ (การอยู่ในถิ่นที่ดี) 2) สัปปริสปีสสยะ (การสมาคมกับสัตบุรุษ) 3) อัตตสัมมาปณิธิ (การตั้งตนไว้ชอบ) และ 4) ปุพเพกตปุญญตา (ความเป็น ผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว) ดุลล่อนารถไปสู่ที่หมาย เพื่ออธิบายการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพจึงได้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการนำหลักธรรมดังกล่าวไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ซึ่งการบริหารนั้น เป็นศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายึดเอาหลักธรรมนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมโดยรวม

**คำสำคัญ :** การบริหารสถานศึกษา, จักรธรรม 4

### Abstract

Four Chakra-Dharma (virtues wheeling one to prosperity) are considered practices which contribute to prosperous; leading organisations to success according to defined objectives consisting of 1) Patirupa-desavasa (living in a good place) 2) Sappurisupassaya (association with good people) 3) Atta-sammapanidhi (setting oneself upright) and 4) Pubbekata-punyata (being a person who has committed good deeds) like rotating a wheel to the destination, educational administration according to the principles of the Chakra-Dharma to explain the quality of educational administration within the educational institution by applying the principles of Dharma to achieve the goals of the administration creating

<sup>1-2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย / Faculty of Education, Mahamakut buddhist university, Thailand.

Corresponding author: E-mail: wattchai.pet@mbu.ac.th



educational institution administrators aware of the importance of applying the aforementioned principles to suit the organisation's context. The principles of school administration are an art form and work which can be completed with the cooperation of personnel in the organisation. Consequently, school administrators employ the principles of Dharma as guidelines for appropriate educational administration in order to develop the school capability to be efficient and provide maximum benefit to students.

**Keywords:** Educational administration, Four Chakra-Dharma

## บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

การบริหารการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่งรวมทั้งยังต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ตามคุณภาพที่คาดหวัง หมายถึงคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกายและจิต และคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตร คาดหวังโดยชุมชน และสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเอง และคาดหวังโดยตัวผู้เรียนเองอีกด้วย กิรติ บุญเจือ (2541) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อความอยู่รอดและสวัสดิภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรและการดำเนินชีวิต โดยผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี หากผู้บริหารขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมแล้วย่อมทำให้ผู้นั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้น พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) และการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารจะต้องบูรณาการหลักธรรมมาใช้ควบคู่กับการบริหารสถานศึกษา นั่นคือหลักจักรธรรม 4 นั่นเอง

หลักจักรธรรม 4 ล้อธรรมที่นำเราไปสู่ความรุ่งเรือง ดุลลธรรมที่นำเราไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งหลักจักรธรรม 4 มีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และนำมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดีต่อปฏิบัติงาน การประพฤติตนถูกต้องให้เป็นปกติบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาหลักธรรมมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและคนในองค์กร การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น คือการนำหลักจักรธรรม 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานในการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าสู่สถานศึกษา ด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลผู้มีหน้าที่ในการบริหาร



การศึกษาตามแนวคิดตามจักรธรรม 4 ทำให้การดำเนินการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกด้าน

### การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้กระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ทั้งนี้กระบวนการจะอาศัยผู้บริหารโรงเรียนและครู และปัจจัยประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หน่วยงานองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้น มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

จันทรานี สงวนนาม (2551) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ตลอดจน ความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ด้วยบุคคล และทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญ งอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2558) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามมีความรู้ความสามารถเป็นคน ดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหาร ที่สอดคล้องและเหมาะสมเอื้อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

อัจฉรา จงดี (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์ เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) 3) หาสิ่งจูงใจให้ เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Taylor, Frederick W. (1916) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการจ้างงาน การบังคับบัญชาการประสานงานการอำนวยความสะดวกได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือการตัดสินใจการวางแผนการจ้างงาน การติดต่อสื่อสารการใช้อิทธิพลการประสานงานการประเมินผลงาน

Greenwood (1965) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ



สิ่งของ อำนาจ เวลา กำลังใจในการทำงาน และ ความสะดวกต่างๆ รวมถึงประสานงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Good (1983) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียนรวมถึงการบริหารธุรกิจโรงเรียน และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และระบบการดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมดูแล ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดคุณภาพของนักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนดและเกิดความสำเร็จสู่โรงเรียนต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนการประสานงานจากทุกภาคส่วนเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือผู้รับบริการ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

### ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ดำเนินงานตามภารกิจ 4 ด้านซึ่งจะต้องครอบคลุม ขอบข่ายและภารกิจ ของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษาไว้ ดังนี้

#### 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีภารกิจ 17 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) วางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



กมล ภูประเสริฐ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการว่าเป็น การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมี ประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อุทัย บุญประเสริฐ (2557) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ประการ คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และ 6) การประเมินผลงานทางวิชาการ

Gorton (1983) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดตารางเรียน การจัดครูเข้าสอนแทน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุงส่งเสริมการเรียนการสอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาชาติ และเป้าหมายของหลักสูตร การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผลขั้นต้น การดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการขั้นการจัดและดำเนินการ และขั้นการส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ

## 2. ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีนักวิชาการหลายท่านกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ไว้ดังนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงบประมาณในสถานศึกษามีภารกิจ 22 ประการ ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) การวางแผนพัสดุ 12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) การจัดหาพัสดุ 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 17) การเบิกเงินจากคลัง 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19) การนำเงินส่งคลัง 20) การจัดทำบัญชีการเงิน 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน



อำนาจ ทองโปร่ง และ ศิริพงษ์ เสาภายใน (2547) ได้ให้ความหมายการบริหาร งบประมาณว่า หมายถึงแผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งกล่าวคือ รัฐบาลจะเสนองบประมาณในรูปของร่างกฎหมายต่อรัฐสภา เพื่อ ขออนุมัติดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของ รัฐบาลซึ่งในแต่ละประเทศจะมีกฎหมายกำหนดไว้ ว่ารัฐบาลจะต้องทำหรือเสนองบประมาณอย่างไร

Lynch (1979) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการจัดทำโครงการต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อให้มีการประมาณทรัพยากรที่มีค่าและความต้องการที่จะนำมาใช้มีการเปรียบเทียบการกระทำในอดีตและความ ต้องการที่จะทำในอนาคต

Luther Gulick (1973) กล่าวว่า การงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การ วางแผน หรือโครงการจ่าย การบัญชี และการควบคุม การดูแลใช้จ่ายเงิน หรือตรวจสอบบัญชี ด้วยความ รอบคอบและรัดกุม

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาการศึกษา มีการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศงานด้านงบประมาณรวมถึง การขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติโดยยึดหลักความถูกต้องตาม ระเบียบกฎหมายที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบุคคลที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา คือ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียน มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีภารกิจ 20 ประการดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การด ำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การ จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การลาทุกประเภท
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
- 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเข้ามาทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน



ที่เหมาะสม ตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต”

อุทัย หิรัญโต (2531) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้ายการฝึกอบรมการพิจารณา ความต้อง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการ ทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน”

Gary Dessler (1997) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การทั้งนี้จะครอบคลุมในภารกิจต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในสถานศึกษา อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในสถานศึกษาเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

#### 4.ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนเพื่อให้การบริหารภายในองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์มาตรฐาน เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารทั่วไปในสถานศึกษามีภารกิจ 22 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 11) การรับนักเรียน
- 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 15) การทัศนศึกษา
- 16) งานกิจการนักเรียน
- 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

อภิรมย์ ณ นคร (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับสถานศึกษา และนักเรียน งานสารบรรณ งานพยาบาล งานประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่การรักษาความปลอดภัยให้นักเรียนและผู้อยู่ในสถานศึกษา



วิลาวลัย ศรีบุศกร (2556) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การให้บริการด้านการศึกษา ทุกรูปแบบโดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษา ใหม่การใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการ มีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Brown (1993) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย หรือตามที่ต้องการงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา จึงเปรียบเสมือนส่วนงานที่คอยประสานงาน หรือสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดด้วยความราบรื่น

Candoli and et al (1992) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานซึ่งเกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งให้บริการต่าง ๆ ตามระบบสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานหรือการดำเนินงานที่เน้นไปในทิศทางด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานและการให้บริการแก่หน่วยงานภายในของสถานศึกษา โดยให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ รวมทั้ง มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นตัวประสานที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนและงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสะดวก ราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### แนวคิดกระบวนการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษาจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างไรมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Gulick L. (1973) กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

- 1) การวางแผน (P=Planning) หมายถึงการวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า
- 2) การจัดการองค์กร (O=Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้ชัดเจน
- 3) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลังการสรรหาการพัฒนาบุคลากรการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีการประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน
- 4) การอำนวย (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
- 5) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน



6) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบ

7) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุม และการตรวจสอบด้านการเงิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวถึง ทฤษฎี PDCA หรือ Deming Cycle คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพประกอบด้วย Plan-Do-Check-Act (PDCA) มีกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ได้ผลการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ระยะเวลาดำเนินการผู้รับผิดชอบและงบประมาณที่จะใช้

2) การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้ตามแผนที่มีการกำหนดไว้ การกำหนดวิธีในการดำเนินงานผู้รับผิดชอบผู้ตรวจสอบและทำการประเมินผลการปฏิบัติ

3) การตรวจสอบ (Check) คือ เมื่อดำเนินการแล้วควรจะต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่

4) การปฏิบัติ (Action -A) คือ การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแผน ในการปรับปรุงต่อไป กระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ขั้นตอนจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุดทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนการปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไปอย่างสัมฤทธิ์ผล

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การวางแผน
- 2) การจัดองค์การ
- 3) การอำนวยการ
- 4) การควบคุม
- 5) การจัดบุคลากรสู่หน่วยงาน

Henri Fayol (K. Pair.อ้างใน ทฤษฎี Henri Fayol, 2019) กล่าวถึง หลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารว่า ต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายของงาน ต้องมอบทั้งหน้าที่และอำนาจการบังคับบัญชาที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน และให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรดังนั้นกระบวนการบริหารมี 5 ประการ โดยมีตัวย่อคือ POCCoC ประกอบด้วย

- 1) การวางแผน (P-Planning)
- 2) การจัดองค์การ (O-Organizing)
- 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (C-Commanding)
- 4) การประสานงาน (Co-Coordinating)
- 5) การควบคุม (C-Controlling)

สรุปได้ว่า การบริหารถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บังคับการที่จะต้องทำให้ดีที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กร สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การควบคุม การตรวจสอบติดตาม และ 4) การพัฒนาปรับปรุงสำหรับในความเป็นผู้นำองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักธรรมหรือควรมีคุณธรรมทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การดูแลและปกครองเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการปฏิบัติงาน หรือหลักการครองตน ครองคน



ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จ มีความสุจริต โปร่งใส เหมาะสมกับช่วงเวลาและการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม หลักธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารสู่ความสำเร็จได้นั้นหลักธรรมประการหนึ่งนั้นคือ หลักจักรธรรม 4

## หลักจักรธรรม 4

จักร 4 หมายถึง หลักธรรม 4 ประการที่ นำบุคคลไปสู่ความเจริญ จักร 4 หรือ จักรธรรม 4 บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พหุการธรรม คือ ธรรมมีอุปการะมาก หมายถึง ลัทธิธรรมที่ นำเราไปสู่ความรุ่งเรือง ดุจลัทธิที่นำเราไปสู่ จุดมุ่งหมายในแง่มุมหรือมิติที่ซับซ้อนและลึกซึ้ง ของ ชีวิต หรือการที่เราจะสามารถเข้าถึง บุญ กุศลที่เคยได้ทำมาในอดีตภพ อดีตชาติ

จักรธรรม 4 ย่อมเป็นจักรหรือวงล้อสำคัญ ที่จะชักนำชีวิตของเราดำเนินไปในวิถีทางที่ถูกต้อง สอดคล้องลงตัว ทั้งนี้ชีวิตจะเจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยปัจจัยทั้งภายนอก และภายใน จึงจะ สามารถนำชีวิตไปถึงจุดหมายปลายทางได้ด้วย ความสำเร็จ เราคงต้องพิจารณาองค์ประกอบ ของจักร 4 ประกอบด้วย

1. ปฏิรูปเทสวาสะ คือ สถานที่ที่เหมาะสม หมายถึง การอยู่ในท้องถิ่นที่เหมาะสมกับ กิจกรรมที่ต้องกระทำ เช่น การศึกษา การประกอบอาชีพ การปฏิบัติธรรม การบำเพ็ญ สมณธรรม เป็นต้นแต่ความหมายโดยตรงของ จักรข้อที่ 1 ได้แก่ การอยู่ในท้องถิ่นที่สามารถศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรมได้ดี คือ ท้องถิ่นที่มี คนดีผู้รู้ธรรม

2. สัปปริสุปัสสยะ คือ คุณภาพของบุคคล หมายถึง การคบสัตบุรุษ สัตบุรุษ เป็น ภาษาสันสกฤต แปลว่า คนดี คนสงบ ตรงกับ ภาษาบาลีว่า สัปปริสสะ ผู้ที่เป็นสัตบุรุษหรือสัปปริสสะ ย่อมมีสัปปริสธรรม 7 ประการประจำตน

3. อัตตสัมมาปณิธิ คือ ความประพฤติของบุคคล หมายถึง การตั้งตนไว้ชอบตน หมายถึง ร่างกายและจิตใจ การตั้งตนไว้ชอบจึง หมายถึง การตั้งอยู่ในสุจริต 3

4. ปุพเพกตปุญญตา คือ ประสบการณ์ของบุคคล หมายถึง ความเป็นผู้มีบุญได้กระทำ ไว้ก่อน คือ ได้ทำบุญไว้ในอดีต

สรุปว่า หลักจักรธรรม 4 มีความสำคัญต่อการ พัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ เพื่อให้งานมี คุณภาพ และนำมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดีต่อ ปฏิบัติงาน ด้วยความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี งามตามคำสั่งสอนใน ศาสนา หรือมีการประพฤติ ตนถูกต้องให้เป็นปกติทั้งด้านร่างกาย วาจา และ จิตใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อ ตนเองและสังคมส่วนรวมในการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้นำมาซึ่งความสุข

## การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4

การนำหลักจักรธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกับการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานตามบทบาททั้ง 4 งาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ โดยการประยุกต์เข้ากับพุพเพกตปุญญตา คือ ประสบการณ์ของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาเอาประสบการณ์ทำงาน มาบริหารและจัดการงาน มีการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา อันจะนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการได้ บุคลากรในกลุ่มบริหารงานวิชาการต้องมีความรู้ความเข้าใจ และที่สำคัญคือมีประสบการณ์ในงานที่ทำเป็นอย่างดี ส่งเสริมทักษะให้กับบุคคล สะสมเป็นประสบการณ์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมการประเมินร่วมพิจารณาตรวจสอบประสบการณ์



ของบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษา ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

**2. การบริหารงานงบประมาณ** โดยการประยุกต์เข้ากับอัตตสัมมาปณิธิ คือ ความประพฤติของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารงบประมาณและการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ โดยกำกับดูแล ความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งต้องอาศัยระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ มาเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อความถูกต้อง ป้องกันไม่เกิดความผิดพลาดแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ รวมไปถึงการป้องกันการทุจริตที่ส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษาได้

**3. การบริหารงานบุคคล** โดยประยุกต์เข้ากับสัปปริสุปปัสสยะ คือ คุณภาพของบุคคล ผู้บริหาร สถานศึกษา ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรม มีคุณสมบัติพร้อมตามที่สถานศึกษากำหนด เช่น มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพ เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารและกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา รวมไปถึงมีเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถการสร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติก็จะเป็นการพัฒนาองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

**4. การบริหารงานทั่วไป** โดยการประยุกต์เข้ากับปฏิรูปเทสวาสะ คือ สถานที่เหมาะสม ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการสำรวจสถานศึกษา ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสภาพพร้อมที่จะจัดบุคคลเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอและสำรวจดู ทำการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาพิจารณาหรือประเมินเพื่อ การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือปรับปรุงส่วนที่ชำรุดให้สมบูรณ์เหมาะสม ให้มีสถานศึกษาที่สะอาด สะดวก สบาย และมีความสงบร่มรื่นเหมาะสมกับการดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้เจริญได้

กล่าวโดยสรุปหลักจักรธรรม 4 กับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารนำหลักจักรธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ กับหลักการบริหารการศึกษาตามกระบวนการให้ถูกต้อง โดยบูรณาการกับการบริหารงานทั้ง 4 งาน ตามความ เหมาะสมสอดคล้องกับหลักธรรมก็จะทำให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จราบรื่นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ผู้บริหาร” นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการ จัดการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งที่บุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็น “ผู้บริหารมีคุณธรรม” และผู้บริหารก็ต้องมีคุณสมบัติ รู้จักในบทบาทและปฏิบัติตามในหน้าที่ของตนเองอย่าง เต็มที่ เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีเหตุผลและความถูกต้อง เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ มีเมตตาธรรม รอบรู้ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

## บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาตามหลักจักรธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักธรรมตามหลัก พุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎี และหลักการ เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานโดยมีระบบขั้นตอนในขณะเดียวกันผู้บริหารควรจำเป็นต้องยึด หลักคุณธรรมมาประกอบและการวางแผนที่มีมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการ ที่ดี เพราะหากขาดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงาน นั้น ๆ อาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา หลักพุทธธรรมประการหนึ่งที่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษา และการบริหาร สถานศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารคือหลักจักรธรรม 4 ที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ต้องยึดปฏิบัติ ประกอบด้วย



1. ปฏิรูปเทศวาสะ (อยู่ในถิ่นที่ดี มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสม living in a suitable region; good or favourable environment) 2. สัมปยุตตสมาคม (สมาคมกับสัตบุรุษ association with good people) 3. อัตตสัมมาปณิธิ (ตั้งตนไว้ชอบ setting oneself in the right course) 4. ปุพเพตตปุญญาตา (ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว having formerly done meritorious deeds) เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารในบริบทที่แตกต่างกัน ทรัพยากรที่แตกต่าง ทำอย่างไรจึงจะสามารถแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ซึ่งภาระงานหรือเป้าหมายความสำเร็จในแต่ละช่วงเวลาองค์กรหรือสถานศึกษาเองต้องมีการกำหนดในทิศทางแต่ละช่วงของเวลาที่แตกต่างกันไปตามการหมุนเปลี่ยนของเวลา บริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้สนองต่อความต้องการคุณภาพของนักเรียนที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นผู้นำในการยึดปฏิบัติตามหลัก คุณธรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรม อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สู่การนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษานั้นคือคุณภาพสถานศึกษา สู่คุณภาพครูและคุณภาพนักเรียน

### เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์พัลลิดเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา 119 ตอนที่ 123 ก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. ราชกิจจานุเบกษา 127 ตอนที่ 45 ก.
- กীরติ บุญเจือ. (2541). บทบาทสถาบันศาสนากับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวทางในการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ซีเอ็นยูเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. (เอกสารการสอน). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การบริหารสถานศึกษา . กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.



- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2556). การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาอักษรณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 78.
- อภิรมย์ ณ นคร และ เฉลิม มลิลลาภิรมย์. (2534). ศัพท์านุกรมศึกษาศาสตร์ Educational dictionary. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยองและตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อำนาจ ทองโปร่ง และ ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอรสดีเพรส.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนโตร์.
- Brown. (1993). Principles of Language Learning and Teaching, 3rd ed. San Francisco : State University.
- Candoli, I. C. and et al. (1992). School Business Administration: A Planning Approach, 4th ed, Gary Dessler. (1997). Human Resource Management, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Good. (1983) C. V. Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book company, Gorton.
- Greenwood, W. T. (1965). Management and Organizational Behavior (Ohio: Southwestern). 74-75.
- K. Pair. (2019). การจัดการองค์กรด้วย POCCC ทฤษฎี Henri Fayol. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [www.https://greedisgoods.com/](https://greedisgoods.com/) {8 กุมภาพันธ์ 2568}
- Luther Gulick. (1973). Papers on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration.
- Lynch. (1979). T. D., Public Budgeting in America, New York: Prentice – Hall. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- R. A., School Administration and Supervision Leadership Challenges and Apportunitties, 2nd ed, Dubuge: Wm. C. Brown.
- Richard A. Gorton. (1983). School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities, 2nd ed. Ohio : W. C. Brown.
- Taylor, Frederick W. (1916). The Principles of Scientific Management New York: Harper, 8.



MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

พรหมวิหาร 4 : เข้มทิศนำทางสู่การบริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

BRAHMAVIHARA FOUR: NAVIGATING TOWARDS SUSTAINABLE EDUCATIONAL PERSONNEL MANAGEMENT



MCU SURANAREE JOURNAL

ปรัชญา หนูปลอด, พระครูวุฒิชัยการโกศล  
Prachaya Nooplod, PhraKhru Wutthichai Karnkason  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช  
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srethammasokkarat Campus.  
Corresponding author, e-mail: prachaya.jun28@gmail.com Tel. 093 523 7827

มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## พรหมวิหาร 4: เชื่อมทิศนำทางสู่การบริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน BRAHMAVIHARA FOUR: NAVIGATING TOWARDS SUSTAINABLE EDUCATIONAL PERSONNEL MANAGEMENT

ปรัชญา หนูพลอด<sup>1</sup>, พระครูวุฒิชัยการโกศล<sup>2</sup>  
Prachaya Nooplod<sup>1</sup>, PhraKhru Wutthichai Karnkason<sup>2</sup>

(Received: July 27, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 18, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นเชื่อมทิศนำทางในการบริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้บริหารในการใช้ทักษะด้านต่าง ๆ อาทิ ทักษะทางเทคนิค มนุษย์สัมพันธ์ ความคิด และการจัดการข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้ หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล เช่น ความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง และ ความเป็นกลางทางการเมือง ยังเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความเป็นธรรมและหลักประกันในการทำงาน

บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า พรหมวิหาร 4 คือแก่นแท้ของคุณธรรมที่เป็น “ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม” หรือ “ธรรมประจำใจอันประเสริฐ” ที่สามารถกำกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปโดยชอบธรรมการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์อย่างครอบคลุมต่อสถานศึกษา ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคี ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี มีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นธรรม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เดียวกันผู้เรียนก็จะได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเต็มที่ เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ดี และได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลจากบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ดังนั้น การผสมผสานหลักการบริหารงานบุคคลเข้ากับคุณธรรมจากพรหมวิหาร 4 จะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การบริหารบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรแห่งความสุข ความเจริญ และความยั่งยืนอย่างแท้จริง ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างสูงสุด

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, ความยั่งยืน, พรหมวิหาร 4, สถานศึกษา

<sup>1-2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช / Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srethammasokkarat Campus.

Corresponding author, e-mail: prachaya.jun28@gmail.com Tel. 093 523 7827



## Abstract

This academic article aims to explore the application of the Four Brahmavihara loving-kindness, compassion, empathetic joy, and equanimity as a guiding compass for sustainable personnel management in educational institutions. It was found that personnel administration in educational settings is a crucial task aimed at enhancing staff performance, boosting morale, and ultimately improving student outcomes. Traditional theories and practices of personnel management emphasize the importance of administrative skills such as technical proficiency, human relations, conceptual thinking, and information management. In addition, ethical principles such as fairness, competence, stability, and political neutrality are vital to ensuring justice and accountability in the workplace.

This article argues that the Four Brahmavihara represent the essence of virtue “sublime states of mind” or “divine abodes” that can ethically guide the behavior of personnel within organizations. Applying these principles in school personnel management yields comprehensive benefits: fostering a positive organizational culture, enhancing efficiency and effectiveness, reducing conflict, promoting unity, and nurturing a supportive and fair work environment. This, in turn, boosts morale, well-being, and self-development among staff. Simultaneously, students benefit from attentive care, conducive learning environments, and holistic development supported by exemplary personnel.

Integrating modern personnel management practices with the moral foundation of the Four Brahmavihara serves as a vital factor in achieving effective and sustainable educational personnel administration. Ultimately, this leads to a thriving, harmonious, and sustainable organization, significantly enhancing the quality of student education.

**Keywords:** Personnel administration, Sustainability, Brahmavihara Four, Educational Institutions

## บทนำ

สรณสิริ กิจดิยพงษ์ (2565 : 149) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญความสำเร็จเหล่านี้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญหลายอย่างที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคล การดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความสุข ความรักในองค์กรก็ย่อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

การเป็นผู้บริหารที่ดีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจรักในองค์กร จะต้อง มี 1.เมตตา ปรารถนาดีต่อกัน จะเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความรักใคร่ ปรองดองสามัคคีกัน



องค์กร 2. กรุณา การช่วยเหลือกันในงานที่มีปัญหา เพื่อเป็นการปรารถนาให้บุคคลนั้นพ้นจากความทุกข์ มีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข 3. มุทิตา การชื่นชมยินดีกับบุคลากร เมื่อสถานศึกษาเกิดการพัฒนาขึ้น ผู้เรียนสำเร็จการศึกษา หรือได้รับรางวัล บุคลากรทุกคนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนี้ด้วยและ 4. อุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการตามภาระหน้าที่

ในบทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นลักษณะงานที่จะต้องประสานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถประสานงานและสั่งการไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ที่สุดของสถานศึกษาหรือองค์กร โดยมีผู้ใต้บังคับบัญชามาตามหลักแนวคิดการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) ให้ทัศนะว่า มนุษย์ควรได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ด้านไปพร้อมกัน คือ ด้านที่ 1 พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตตลอดจนประกอบอาชีพ ด้านที่ 2 ด้านจิตใจ ด้วยการพัฒนาคุณธรรม ความเข้มแข็งมั่นคงของจิตใจและการมีสภาพจิตใจที่ดีงาม มีความสุข สำหรับการพัฒนาจิตใจให้ใช้การเจริญสมาธิ คือ ตั้งมั่นแห่งจิตที่สงบ สว่าง สะอาดและด้านที่ 3 การพัฒนาปัญญา หรือ ปรีชาญาณ หมายถึง การทำให้มนุษย์เป็นผู้ที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องสมบูรณ์ มีแนวคิด ทศนคติ และค่านิยมต่างๆ ที่ถูกต้อง ดีงาม การพัฒนาปัญญาสามารถทำได้ด้วยการเจริญภาวนา ไม่ว่าจะป็นจิตตภาวนา คือการฝึกอบรมจิตใจให้เจริญอดงามด้วยคุณธรรม มีความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใส มีความเพียร สติและสมาธิ ปัญญาภาวนา คือการฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เท่าทัน เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความจริง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์ใด ๆ

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 18) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและดำรงรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน ความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง และข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บริพัทธ์ สารผล (2565 : 44-46) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

ณัฐธินิชา ไตรเทวีเอียรกุล (2566 : 13) ให้ความหมายไว้ว่า ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ ใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ด้วยการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้



ความสามารถยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลงานและประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ และมีความ พอใจด้วย รวมทั้งการให้ออกจากงานและการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ

พระมหานูวัฒน์ ยโสธโร (ไชยศรี) (2566 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรนับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการให้พ้นจากงาน โดยมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุขต่อองค์กร

พรวิภา หาญมนตรี (2668 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจงานบริหารงานบุคคลของกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อการบริหารงานคนภายในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนแต่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ไม่ใช่เพียงการ “จัดการ” (Management) ทรัพยากร แต่เป็นการ “บริหาร” (Administration) ที่มุ่งเน้นการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจ และร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### หลักธรรมพรหมวิหาร 4

การปฏิบัติงานที่สามารถครองใจตนเองและผู้อื่น หรือเป็นการประพฤติปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสุข ความสัมพันธ์ที่ดีในคณะหรือองค์กร ซึ่งตามหลักธรรมที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจการปฏิบัติตนคือ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบไปด้วย 1. เมตตา 2. กรุณา 3. มุทิตา และ 4. อุเบกขา นักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช(เจริญ สุวฑฺฒโน) (2543 : 195-203) กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ชั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์จากนั้นครั้งนั้นได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉย ๆ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2545 : 124) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหาร คือธรรมเครื่องอยู่ อย่างประเสริฐ เป็นธรรมประจำใจและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ 1) เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปร ด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อ เขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้น 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและ ชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอัน ตนประกอบ พร้อมทั้ง จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้ง รู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขา ควรได้รับผลอันสมกับมารับผิดชอบของตน



พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548 : 124) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ไผ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับที่รับผิดชอบของตน

พระพุทฺธโฆษาจารย์ (2548 : 575) อธิบายว่า “พรหมวิหาร 4” เป็นคุณธรรมอันประเสริฐ เนื่องจากพรหมวิหาร 4 เป็นข้อปฏิบัติเพื่อสัตว์อื่น เพราะต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่นและเป็นคุณธรรมที่ปราศจากโทษเหมือนพวกพรหมและพระโพธิสัตว์ซึ่งอยู่ด้วยจิตปราศจากโทษ มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวงคือเมตตา ช่วยปลดเปลื้องสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง คือกรุณา พลอยยินดีต่อสมบัติของสัตว์ทั้งปวงคือมุทิตา และยึดมั่นอยู่ในภาวะเป็นกลางๆ คืออุเบกขา

วรยุทธ พลศรี (2564 : 41) ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเป็นเครื่องอยู่ของธรรม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่นักปกครอง นักบริหาร มี 4 ประการ คือ

เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจอันแผ่เมตตา

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์

มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง

วัชรภรณ์ นิลสมิต (2565) กล่าวว่า เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการใช้จ่าย ทรัพย์ ความสุขจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจากอันตราย กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบาย กายและความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่า ความทุกข์มี 2 กลุ่มคือ ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบซึ่งเกิดจากเปลี่ยนแปลงตาม และทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอก มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “ดี” หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อ ผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นโดยที่ไม่มีจิตใจ อิจฉาริษยา และอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษ ก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดีคือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม



กล่าวโดยสรุป พรหมวิหาร 4 ไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมทั่วไป แต่เป็น ธรรมสำหรับผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นเครื่องอยู่ของจิตใจที่นำพาซึ่งความดีและความสุข เป็นแนวทางสำคัญในการประพฤติตนต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์อย่างชอบธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสงบสุขในสังคม เป็นรากฐานอันมั่นคงของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และเป็นหลักนำทางให้ผู้ที่นำไปปฏิบัติมีจิตใจที่สูงส่งและประเสริฐยิ่งขึ้นไปอย่างแท้จริง

### การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคล

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรหรือสถานศึกษา จะเป็นการนำหลักการปฏิบัติในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีผู้วิจัยได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542 : 37-48) กล่าวว่า การบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี ผู้บริหาร ถ้าปฏิบัติตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีนิสัยอย่างนี้

1. เป็นคนใจคอกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร
2. บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม

3. มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรมมองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตมีความสุขในทุกที่ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมาก โดยเฉพาะกับหัวหน้า ดังนั้น การที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาสถานการณ์ที่ จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรเมตตา หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาที่มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุข

2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้า ต้องมีความ กรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกหวั่นไหว เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนและหัวหน้ามี ความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์

3. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มี ความปีติยินดีกับความความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

4. ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบทำตามหลักการและกฎเกณฑ์หัวหน้าควร มีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าวก่ายเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ปฐมภรณ์ คำภพ (2564 : 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง กระบวนการบริหาร งาน บุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา และด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

วรายุทธ พลศรี (2564 : 45-47) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ครอบคลุม การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ควรยึดหลักพุทธธรรมหรือคุณธรรมที่นำไปสู่การบริหารงาน โยมี ความยุติธรรม มีเหตุผล คงความเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าในแนวปฏิบัติหน้าที่นั้นเกิดปัญหาความขัดแย้ง



ผู้บริหารจะต้องมีความอดทน ช่มใจ รักษาอารมณ์ให้มั่นคงเท่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และการบริหารองค์กรที่สำคัญ คือ บทบาท ภารกิจองค์กร ทักษะของผู้บริหารโดยที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในหารทำงานนั้น “มนุษย์” ในหน่วยงานเป็นปัจจัยแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง ผู้บริหารต้องพยายามศึกษาธาตุแท้ของมนุษย์และหลักธรรมประจำตัวของผู้บริหาร (พรหมวิหาร 4) ในการบริหารงาน สถานศึกษาควรมีความเมตตาในปรารถนาจะให้ผู้ร่วมงานรวมทั้งให้ผู้อื่นมีความสุขมีความกรุณาสงสาร ความเอ็นดูหรือปราศจากความโหดร้ายและเบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความคิดที่จะหาทางให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมูทิตาปลาบปลื้มยินดีในความสำเร็จก้าวหน้าการปฏิบัติหน้าที่เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี หรือไม่อิจฉาริษยาใครๆ ทั้งนั้นและมีอุเบกขาที่ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาค มีใจ เป็นกลางปราศจากความลำเอียงโดยสิ้นเชิง ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของพุทธธรรมและนำไปใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารงานการศึกษา นั่นคือก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้การกับบริหารงานการศึกษาด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณและด้านงานทั่วไป จึงสรุปได้ดังนี้

### 1. ด้านเมตตา

- 1.1 มีการเสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว
- 1.2 เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี
- 1.3 มีความจริงใจ
- 1.4 มีความรอบรู้ในวิชาการ
- 1.5 มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน
- 1.6 เป็นผู้หน้าที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ อุทิศตนและเวลาให้สถานศึกษาอย่างเต็มที่
- 1.7 เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี

### 2. ด้านกรุณา

- 2.1 มีประสบการณ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการที่เคยถูกปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่าง ๆ เพื่อได้ทัศนะในการปกครองบังคับบัญชาผู้อื่น
- 2.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น
- 2.3 เปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมากหรือบุคคลหลาย ๆ คน เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำโดยไม่ทำงานตามลำพังยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น
- 2.4 เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์บริการแก่ผู้อื่นทุก ๆ คน ในการที่ช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ในการศึกษาได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 2.5 เป็นผู้เสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและเพื่อให้สังคมดีขึ้น
- 2.6 เป็นผู้มีความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม
- 2.7 เป็นผู้ศึกษาหาความรู้ ความสามารถและมีความเข้าใจหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การแนะแนว การวัดผลและประเมินผล ตลอดจนสามารถจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านมูทิตา

- 3.1 มีความกระตือรือร้น เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี
- 3.2 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น
- 3.3 ต้องรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดีตามความเหมาะสม
- 3.4 เผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงานทุกคน



3.5 ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.6 เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับ

มอบหมาย

#### 4. ด้านอุเบกขา

4.1 มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคน

4.2 มีความสามารถรอบด้าน รู้บางสิ่งในทุกอย่างและรู้ทุกสิ่งในบางสิ่งและรู้หน้าที่ของตนอย่างกว้างขวางด้วย

4.3 มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไมโลเล

4.4 มีกำลังกายและพลังประสาทมั่นคง

4.5 มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ

4.6 มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ

ปฐมภรณ์ คำภาพล (2564: 53) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง กระบวนการบริหาร งาน บุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา และด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา สู่อุบัติความสำเร็จตามเป้าหมายและยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

องอาจ นามพิกุล (2564 : 48) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดี ยิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลคือการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม โดยผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติทั้ง 4 ประการอย่างสมดุล เพื่อสร้างความรัก ความเมตตา ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และความยุติธรรมเป็นกลาง ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีประสิทธิภาพ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

### ประโยชน์ของการใช้พรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคล

การนำพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และนำไปสู่ประโยชน์รอบด้านต่อทั้งสถานศึกษา บุคลากรและผู้เรียน ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: พรหมวิหารธรรมจะหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความเข้าใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน: เมื่อบุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี และทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพสูงสุด

1.3 ลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี: การใช้หลักเมตตาและกรุณาช่วยลดความขัดแย้งและการกระทบกระทั่งระหว่างบุคลากร ส่วนมุทิตาช่วยขจัดความอิจฉาริษยา สร้างความชื่นชมยินดีใน



ความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขาช่วยให้เกิดความยุติธรรมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.4 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา: สถานศึกษาที่มีการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากสังคม ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

1.5 รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร: ผู้บริหารที่ใช้ "พระเดช" และ "พระคุณ" ผสมผสานกับการยึดมั่นในหลักหลักพรหมวิหาร 4 จะสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน (Security) ให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ

## 2. ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา

2.1 เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน: เมื่อบุคลากรได้รับการปฏิบัติด้วยความเมตตา ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลยามเดือดร้อน (กรุณา) และได้รับความยุติธรรมในการบริหารงาน (อุเบกขา) ย่อมเกิดความรู้อิ้วถึงดี มีแรงจูงใจ และพร้อมทุ่มเทกับการทำงาน

2.2 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุข: หลักเมตตาทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นที่รัก ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ส่วนกรุณาช่วยให้พ้นจากความทุกข์ยาก มุทิตาสรางความยินดีในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในและนอกเวลางาน

2.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข: ชีวเมตตาธรรมมีอานิสงส์ถึง 11 ประการ ซึ่งรวมถึงการเป็นสุขทั้งยามตื่นและยามหลับ การเป็นที่รักของคนทั้งปวง และการมีจิตใจที่มั่นคง สิ่งเหล่านี้จึงชี้ถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร

2.4 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง: เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนและให้เกียรติ ย่อมมีความกล้าที่จะแสดงศักยภาพ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.5 ได้รับความยุติธรรมและเสมอภาค: ผู้บริหารที่ใช้หลักอุเบกขาจะมอบหมายงาน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือให้ค่าตอบแทนด้วยหลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) และความสามารถ (Competence) ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

## 3. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

3.1 ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคลากรอย่างเต็มที่: เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุข มีขวัญกำลังใจดี และทำงานด้วยความเมตตา ย่อมส่งผลให้พวกเขาทุ่มเทในการดูแล เอาใจใส่ และจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

3.2 เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ดี: สถานศึกษาที่มีบรรยากาศแห่งความเมตตา กรุณา และความสามัคคี ย่อมเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนา และการเติบโตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3.3 ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างสมดุล: ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และสังคม จากบุคลากรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการใช้ชีวิตต่อไป

3.4 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน: ผู้บริหารและบุคลากรที่ประพฤติตนตามหลักพรหมวิหาร 4 จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนซึมซับคุณธรรมเหล่านี้ไปด้วย



## สรุป

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือการผสมผสานศาสตร์การจัดการสมัยใหม่เข้ากับหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารที่มีคุณธรรมเหล่านี้จะสามารถ "ครองใจคน" สร้างบรรยากาศที่เปี่ยมด้วยความสุข ความรักใคร่สามัคคี และความยุติธรรม อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และท้ายที่สุดคือความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธัญญา ไตรเทวีเสียรกุล. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นพพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). พุทธธรรม, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระพุทธิโฆษกจารย์. (2548). คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี. แปลโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาอนุวัฒน์ ยโสธโร (ไชยศรี). (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พรวิภา หาญมนตรี. (2568). ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วัชรภรณ์ นิละสมิตร. (2565). พรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานในองค์กร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/661> {24 กรกฎาคม 2568}



- วรยุทธ พลศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). รวมธรรมะ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 21. นครปฐม : วัดญาณเวศกวัน, 2561
- สรณ์สิริ กิจติยพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- องอาจ นามพิกุล. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



MCU SURANAREE JOURNAL

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

MSJ

VOL.3 NO.3/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

อิทธิพลของหลักอริยบท 4 ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม  
ของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อต้านทุจริต

THE INFLUENCE OF THE FOUR IDDHIPADA PRINCIPLES ON PROMOTING MORALITY  
AND ETHICS AMONG GOVERNMENT OFFICIALS TO COMBAT CORRUPTION



MCU SURANAREE JOURNAL

ธีระวัฒน์ สุกธินนท์, พระครูวุฒิชัยการโกศล

Teerawat Sutthinon, Phra Khru Wutthichai Karnkason

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srethammasokkarat Campus.

Corresponding author, e-mail: teerawat.sut@student.mbu.ac.th Tel. 091 849 6344.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร



## อิทธิพลของหลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อต้านทุจริต

THE INFLUENCE OF THE FOUR IDDHIPADA PRINCIPLES ON PROMOTING MORALITY  
AND ETHICS AMONG GOVERNMENT OFFICIALS TO COMBAT CORRUPTION

ธีระวัฒน์ สุทธิพันธ์<sup>1</sup>, พระครูวุฒิชัยการโกศล<sup>2</sup>  
Teerawat Sutthinon<sup>1</sup>, Phra Khru Wutthichai Karnkoson<sup>2</sup>

(Received: July 31, 2025; Revised: December 19, 2025; Accepted: December 19, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ “อิทธิบาท 4” ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในเจ้าหน้าที่รัฐ อันเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตอย่างยั่งยืน โดยการบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้เข้าในนโยบาย วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ และการดำเนินงานที่โปร่งใส แนวทางที่นำเสนอมีความเชื่อมโยงทั้งระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และภาคการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาทุจริตต้องเริ่มจากภายในจิตใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 สามารถเป็นพลังขับเคลื่อนด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**คำสำคัญ :** ต้านทุจริต, ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, อิทธิบาท 4

### Abstract

This article aims to propose an approach for applying the Buddhist principle of "Iddhipada 4"—comprising Chanda (desire to do good), Viriya (perseverance), Citta (commitment), and Vimamsa (thoughtful consideration)—to promote ethical conduct among government officials, who play a crucial role in the sustainable prevention and suppression of corruption. By integrating these principles into policies, organizational culture, and personnel development processes, this approach seeks to instill moral awareness, accountability, and transparency. The proposed model connects individual, organizational, community, and educational levels, emphasizing that tackling corruption must begin

<sup>1-2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช / Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srethammasokkarat Campus.

Corresponding author, e-mail: teerawat.sut@student.mbu.ac.th Tel. 091 849 6344



with internal transformation. Iddhipada 4 is presented as a powerful and enduring ethical force that can effectively guide the behavior of public officials.

**Keywords:** Anti-Corruption, Promotion of Morality and Ethics, Iddhipada 4

## บทนำ

ในสังคมไทยปัจจุบัน ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับชาติ องค์กร และชุมชน แม้จะมีการออกกฎหมายและจัดตั้งหน่วยงานเพื่อตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเข้มงวด แต่ปัญหานี้ก็ยังคงฝังรากลึกอยู่ในหลายภาคส่วน การทุจริตไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำเชิงนโยบายหรือกลไกบริหารเท่านั้น หากแต่มีรากฐานจากทัศนคติ ค่านิยม และความบกพร่องด้านจิตสำนึกทางคุณธรรมของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการบริหารประเทศ ปัญหานี้จึงไม่อาจแก้ไขได้ด้วยมาตรการทางกฎหมายเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยกระบวนการทางจิตใจที่ลึกซึ้งและต่อเนื่อง

ในบริบทของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง โดยเฉพาะ “อิทธิบาท 4” ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อิทธิบาท 4 ไม่ใช่เพียงหลักธรรมสำหรับการปฏิบัติส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่รัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในแง่ของการปลูกฝังความรักในหน้าที่ ความเพียรในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการยึดมั่นในความถูกต้อง และการพิจารณาอย่างมีสติรอบคอบก่อนตัดสินใจ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่นี้เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถยืนหยัดในหลักธรรมและต่อต้านการทุจริตได้อย่างมั่นคง

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในการต้านทุจริต โดยอาศัยหลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติ บทความจะอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะเชิงจริยธรรมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ โดยหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการจุดประกายให้เกิดการตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

## แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการต้านทุจริต

### แนวคิดในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

สมยศ ปัญญา (2568 : 248) ได้กล่าวว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในองค์กรมีสาเหตุหลักมาจากการที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท้ ประกอบกับการขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม การขาดความรู้และความรับผิดชอบดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม ซึ่งท้ายที่สุดได้บ่อนทำลายความเชื่อมั่นและความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

พระครูกิตติวรากร (ทองปิ่น) และคณะ (2562 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 8 มาตรการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้ และทัศนคติ 2) การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัล 3) การเป็นแบบอย่าง 4) การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย 5) การจัดกิจกรรม 6) การประชาสัมพันธ์ 7) การศึกษาดูงาน 8) การนำหลักธรรมหรือคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์

มะลิแย้ม ราชสาร และคณะ (2565 : 263) ได้กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากร ประกอบด้วย 2 แนวทางหลัก ดังนี้ 1) แนวทางส่งเสริมระดับบุคคล มุ่งเน้นให้บุคลากรยึดถือ



คุณธรรม 3 ประการในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ, ความซื่อสัตย์สุจริต, การมีจิตบริหาร 2) แนวทางการพัฒนาและบริหารองค์กร มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานใน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน, การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร, การพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน, การพัฒนากระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตรมีชี สาและ (2565 : 41) ได้กล่าว การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชนให้มีศักยภาพที่ดีเลิศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) ศักยภาพที่ดีของเยาวชนต้องประกอบด้วยคือ 1. มีการศึกษาที่ดีและมีสติปัญญา 2. มีบุคลิกภาพที่ดีงามและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม 3. มีภาวะผู้นำ มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบ 4. มีความกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจ และ 5. มีทักษะการพูดและการสื่อสารที่ดี

พระอธิการธรรมวิโรจน์ สุริโยและคณะ (2566 : 7) ได้กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประกอบด้วย 8 ด้านหลัก คือ 1) สร้างแนวทางในการส่งเสริมความขยัน 2) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความประหยัด 3) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความซื่อสัตย์ 4) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความมีวินัย 5) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความสุภาพและให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน 6) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความสะอาด 7) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความสามัคคี 8) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาด้านความมีน้ำใจ

กล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรด้านการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยสามารถสรุปแนวทางสำคัญได้เป็น 5 มิติหลัก ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมในระดับบุคคล เป็นการการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเริ่มต้นจากการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และจิตบริการ ตลอดจนการพัฒนาคุณลักษณะภายใน เช่น ความมีวินัย ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง โปร่งใส และยุติธรรม 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล การมีนโยบายหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากร รวมถึงการกำหนดมาตรการทางปฏิบัติ เช่น ระบบให้รางวัล การประเมินผลด้านคุณธรรม และการควบคุมภายใน จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถเป็นต้นแบบในด้านความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และความรับผิดชอบ การกระทำของผู้นำที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ 4) การจัดกิจกรรมและกลไกส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม เช่น การอบรมสัมมนา การจัดตั้งชมรม การสร้างเครือข่าย หรือการศึกษาดูงาน ควรได้รับการส่งเสริมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตระหนักถึงคุณค่าของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การประชาสัมพันธ์เรื่องราวดี ๆ และการให้การยกย่องผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมดีเด่นก็ถือเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นการน้อมนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม สามารถพัฒนาได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยสามารถประยุกต์สู่การปฏิบัติในหลายมิติ เช่น การส่งเสริมความขยัน ความประหยัด ความสุภาพ ความมีวินัย ความสะอาด ความสามัคคี และการมีน้ำใจ ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้เป็นแนวทางที่ช่วยขัดเกลาจิตใจให้พร้อมต่อการเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม

โดยสรุป การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกระดับ ทั้งในมิติของบุคคล การจัดการภายในองค์กร และการนำหลักธรรมทางศาสนา มาผสมผสานให้สอดคล้องกับบริบท



ของสังคมร่วมสมัย องค์กรใดที่สามารถวางแนวทางเหล่านี้ได้อย่างรอบด้าน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพทางจิตใจและจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในระยะยาว

### แนวคิดในการต้านทุจริต

สมยศ ปัญญา (2568 : 247) กล่าวถึง กระบวนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์กรนั้น มีแนวทางสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างจิตสำนึก : ปลูกฝังความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 2) การผนึกกำลังกับหน่วยงานอื่น : สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน 3) การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ : จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และ 4) การตรวจสอบและประเมินผล : ใช้มาตรการตรวจสอบที่โปร่งใสและเข้มงวด

ศักดา วัตธรรม (2566 : 29) ได้กล่าวว่า แนวทางในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อลดปัญหาในการทุจริตประกอบด้วย 5 แนวทางดังนี้ 1) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต 2) การณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนมองว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาองค์กร 3) รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ปลูกฝังค่านิยมข้าราชการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 4) การเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานในองค์กรเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน 5) การสร้างยุทธธรรมให้กับชุมชนอย่างเข้มแข็งไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ขึ้นในทุกตำบลของจังหวัด

สุจิตา พัฒนศรีวิเชียร (2566 : 172) ได้กล่าวว่า สังคมสื่อมีเสรีภาพในการทำงานได้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานทุจริต แต่ยังไม่สามารถลดการทำงานทุจริตและกระตุ้นให้สังคมร่วมกันต่อต้านการทุจริตได้ เนื่องจาก การขาดทักษะและความเป็นมืออาชีพในการรายงานข่าวที่สร้างผลกระทบต่อสังคม ภาครัฐต้องมีความจริงจังในการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้สื่อรวมไปถึงประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ดังนั้นแล้วสื่ออิสระและประชาชนควรได้รับการสนับสนุนการคุ้มครองจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สามารถตรวจสอบและรายงานข่าวได้ จะทำให้การทุจริตลดลงได้อย่างแท้จริง

มณฑิรา บุตโยธีและวรภุช ถิ่นช้าง (2566 : 83) ได้กล่าวว่า การสร้างหลักสูตรในการต้านการทุจริตนั้นต้องประกอบไปด้วย 4 แนวทางในหลักสูตรคือ 1) การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม 2) ความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต 3) จิตพอเพียงต้านทุจริต และ 4) พลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคม

กล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทั้งในระดับองค์กร ภาครัฐ และชุมชน ซึ่งต้องอาศัยการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย จริยธรรม การเสริมสร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชน บทความนี้เสนอแนวทางป้องกันและลดปัญหาการทุจริตในหลากหลายมิติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในบริบทของสังคมไทย แนวทางป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบควรดำเนินการตามแนวทาง 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างจิตสำนึก โดยปลูกฝังความละเอียดและความกลัวต่อการกระทำผิด 2) การผนึกกำลังกับหน่วยงานอื่น เพื่อเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงาน 3) การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ด้วยการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องแก่เจ้าหน้าที่ 4) การตรวจสอบและประเมินผล อย่างโปร่งใสและเข้มงวด ชุมชนถือเป็นฐานรากของสังคม การสร้างชุมชนที่เข้มแข็งช่วยลดโอกาสในการเกิดการทุจริตได้ แม้ในยุคปัจจุบันสื่อจะมีเสรีภาพในการทำงานตรวจสอบการทุจริต แต่กลับยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้สังคมต่อต้านการทุจริตได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดทักษะ ความเป็นมืออาชีพ และการเข้าถึงข้อมูลจากภาครัฐ ดังนั้น



ภาครัฐควรเปิดเผยข้อมูลอย่างจริงจัง พร้อมทั้งสนับสนุนให้สื่อและประชาชนสามารถตรวจสอบและรายงานอย่างอิสระและปลอดภัย เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างหลักสูตรด้านทุจริตในภาคการศึกษา การปลูกฝังจิตสำนึกผ่านการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างพลเมืองด้านทุจริตควรมีการบูรณาการเนื้อหาในหลักสูตรการเรียนการสอนในด้าน การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต จิตพอเพียงและความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะพลเมือง ดังนั้นการแก้ไขปัญหาทุจริตจำเป็นต้องดำเนินการแบบองค์รวม ตั้งแต่การปรับปรุงกฎหมาย การสร้างจิตสำนึกภายในองค์กร การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง บทบาทของสื่อ และการปลูกฝังผ่านการศึกษา หากสามารถบูรณาการแนวทางเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยลดปัญหาทุจริตในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน

## การประยุกต์ใช้อิทธิพลของหลักอิทธิบาท 4

### หลักอิทธิบาท 4 กับการส่งเสริมคุณธรรม

ในยุคที่สังคมต้องเผชิญกับปัญหาการทุจริตและความเสื่อมทางจริยธรรมในภาครัฐและการศึกษา การสร้างระบบที่ส่งเสริมคุณธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น บทความนี้เสนอแนวทางเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืน โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทาง 5 มิติของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรได้แก่ :

- 1) การส่งเสริมในระดับบุคคล
- 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 3) บทบาทของผู้บริหารเป็นแบบอย่าง
- 4) การจัดกิจกรรมและกลไกส่งเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง
- 5) การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

ทั้ง 5 มิตินี้สามารถใช้หลัก “อิทธิบาท 4” เป็นกลไกภายในที่ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกและพฤติกรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนโดยการนำหลักอิทธิบาท 4 กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดังนี้

**ฉันทะ** (ความพอใจในสิ่งที่ทำ) ในบริบทองค์กร ฉันทะคือความรักในหน้าที่ ความพอใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม เป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม หากบุคลากรมีฉันทะในการทำงานด้วยความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีคุณภาพและโปร่งใส

**วิริยะ** (ความเพียรในการทำสิ่งนั้น) ความเพียรในการรักษาคุณธรรมในการทำงาน เช่น ความพยายามที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม การส่งเสริมวิริยะในองค์กรจะทำให้บุคลากรไม่ย่อท้อต่อความท้าทาย

**จิตตะ** (ความตั้งใจใฝ่ใจอย่างต่อเนื่อง) คือความมุ่งมั่น มีสมาธิในภารกิจที่ต้องการส่งเสริมคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นในเวลาใดเวลาหนึ่ง แต่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและความตั้งใจจริงของทั้งบุคลากรและองค์กร

**วิมังสา** (การใช้ปัญญาพิจารณาพิจารณา) การใคร่ครวญตรวจสอบตนเองและองค์กรในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินตนเอง



การบูรณาการอิทธิบาท 4 เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นควรมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้าไปในกิจกรรมและนโยบายอย่างเป็นระบบ เช่น สร้างนโยบายที่สนับสนุนความโปร่งใส โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างการจัดกิจกรรมอบรมที่เน้นการพัฒนาภายใน (ฉันทะ-จิตตะ) สร้างกลไกการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ประเมินผลและพัฒนาอย่างมีเหตุผล (วิมังสา) ดังนั้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรภาครัฐและการศึกษา ไม่อาจประสบความสำเร็จได้เพียงด้วยกฎระเบียบหรือมาตรการภายนอก แต่ต้องอาศัยการพัฒนา “จิตสำนึก” ภายในผ่านกระบวนการทางธรรม หลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนบุคลากรให้มีความตั้งใจ รักในความดี มีความเพียร ใสใจงาน และมีปัญญาดูแลตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่โปร่งใส ยั่งยืน และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนอย่างแท้จริง

#### หลักอิทธิบาท 4 กับการดำเนินทุจริตในองค์กร

ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาในทุกระดับของสังคมไทย การป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องใช้แนวทางแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย จริยธรรม การสร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน บทความนี้มุ่งเสนอการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นแนวทางส่งเสริมการดำเนินทุจริตในระดับองค์กร ชุมชน สื่อมวลชน และภาคการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน การทุจริตมิใช่เพียงพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นรากเหง้าของการบั่นทอนศรัทธาในระบบราชการ และการพัฒนาสังคมไทย แนวทางในการแก้ไขต้องครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างและจิตสำนึก โดยเฉพาะการพัฒนาคุณธรรมภายในบุคคลให้สามารถต้านทานต่อแรงจูงใจในการทุจริตได้อย่างมั่นคง ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 จากพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมทั้งเจตนาและพฤติกรรมที่ดีงาม สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกลไกด้านทุจริตได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการดำเนินทุจริตในสังคมไทยนั้นจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปแนวทางด้านทุจริตได้หลากหลายระดับดังนี้ 1) การสร้างจิตสำนึกในองค์กร 2) การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง 3) การส่งเสริมบทบาทของสื่อมวลชน 4) การบูรณาการการเรียนรู้ในภาคการศึกษา ซึ่งหากพิจารณาในเชิงจริยธรรมและหลักธรรม สามารถประยุกต์เข้ากับ อิทธิบาท 4 เพื่อเสริมความยั่งยืนและประสิทธิภาพได้โดยยึดหลักการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในแต่ละภาคส่วน คือ 1) องค์กรภาครัฐ ควรปลูกฝังฉันทะในความซื่อสัตย์ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่โปร่งใส ส่งเสริมผู้บริหารเป็นแบบอย่าง และมีระบบประเมินผลจริยธรรม 2) ชุมชน ใช้วิริยะในการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ งบประมาณหรือโครงการสาธารณะ 3) สื่อมวลชน สนับสนุนจิตตะของสื่อให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และเสริมวิมังสาโดยการวิเคราะห์ข่าวเชิงลึกอย่างมีจริยธรรม 4) การศึกษา บูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในหลักสูตรด้านทุจริต เช่น กิจกรรมกลุ่ม กรณีศึกษา และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

สรุปได้ว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตในสังคมไทย จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งในด้านนโยบาย ระบบ และจิตสำนึก โดยหลักอิทธิบาท 4 ถือเป็นแนวทางธรรมที่ช่วยขับเคลื่อน “พฤติกรรมด้านทุจริต” ให้มีพลังและยั่งยืน ไม่ว่าจะในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม การปลูกฝังให้คนไทยมีใจรักความดี มีความพยายามในการยึดมั่นความถูกต้อง มีความตั้งใจจริง และรู้จักพิจารณาอย่างมีเหตุผล จะเป็นรากฐานสำคัญของสังคมที่โปร่งใสและเจริญอย่างแท้จริง



## สรุป

การทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐไม่ใช่เพียงปัญหาด้านกฎหมายหรือการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นผลลัพธ์ของการเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรมที่ยังรากลึกในระบบราชการไทย การแก้ปัญหาในระดับโครงสร้างแม้จะมีความสำคัญ แต่ก็ยังไม่เพียงพอหากขาดการปลูกฝัง “จิตสำนึกแห่งความดีงาม” จากภายในจิตใจของบุคลากรภาครัฐ บทความนี้จึงเสนอว่า “หลักอิทธิบาท 4” อันเป็นแนวทางแห่งการสร้างความสำเร็จในทางธรรม อาจเป็นคำตอบหนึ่งในการบ่มเพาะความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมอย่างแท้จริง หลักธรรมอิทธิบาท 4 ไม่ได้เป็นเพียงคำสอนในเชิงนามธรรม หากแต่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตใจอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตราชการได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

“ฉันทะ” ซึ่งให้เห็นถึงความรักและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกรักในหน้าที่ และเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนรับผิดชอบ ย่อมมีแรงผลักดันในการดำรงตนอย่างมีจริยธรรม

“วิริยะ” คือพลังแห่งความเพียร ซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ในสถานการณ์ที่อาจเผชิญกับแรงจูงใจจากการทุจริต

“จิตตะ” คือการมีสมาธิ ความตั้งใจจริง และความใส่ใจในรายละเอียดของงาน หากได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ย่อมนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพควบคู่กับคุณธรรม

“วิมังสา” คือการใช้ปัญญาไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน การมีวิมังสาช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบและประเมินพฤติกรรมของตนเองได้อย่างซื่อสัตย์

เมื่อหลักธรรมเหล่านี้ถูกล้อมรวมเข้าในกระบวนการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะผ่านการฝึกอบรม การประเมินผล การสร้างแรงจูงใจ หรือการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้อำนวยต่อความโปร่งใส ก็จะทำให้เกิด “วัฒนธรรมแห่งความดี” ที่เข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งยากจะถูกบ่อนทำลายด้วยอิทธิพลของการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนการป้องกันการทุจริตโดยอาศัยหลักอิทธิบาท 4 ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในระดับบุคคลหรือหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังสามารถขยายผลสู่ระดับสังคม โดยเฉพาะภาคการศึกษาและชุมชน การบ่มเพาะแนวคิดนี้ตั้งแต่ในระบบการเรียนรู้จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจริยธรรมให้กับคนรุ่นใหม่ และขยายพลังแห่งความดีงามให้แผ่ซ่านไปในทุกภาคส่วนของประเทศ

ในที่สุดแล้ว การต่อต้านการทุจริตอย่างแท้จริง มิใช่เพียงการไล่ตามผู้กระทำผิด หากแต่เป็นการหล่อเลี้ยงและปลูกพลังแห่งความดีให้เบ่งบานอยู่ในจิตใจของผู้ปฏิบัติราชการ หากเจ้าหน้าที่รัฐทุกคนยึดมั่นในหลักอิทธิบาท 4 และดำรงตนด้วยความตระหนักรู้ในคุณค่าของหน้าที่ ความซื่อตรงก็จะไม่ใช่เพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคล แต่จะกลายเป็นวิถีขององค์กรและของบ้านเมืองทั้งประเทศ การแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ไม่อาจพึ่งพาเพียงมาตรการทางกฎหมายหรือกลไกตรวจสอบจากภายนอกเท่านั้น หากแต่ต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติราชการ การน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรม จึงไม่ใช่เพียงการสร้าง “เจ้าหน้าที่ดี” แต่คือการปูทางสู่การสร้าง “ระบบราชการที่ดี” อย่างยั่งยืน ถึงเวลาแล้วที่สังคมไทยจะต้องหันกลับมาตั้งคำถามใหม่ว่า การป้องกันการทุจริตที่แท้จริง ควรเริ่มจากไหน และใครคือผู้มีบทบาทนำในความเปลี่ยนแปลงนี้



## เอกสารอ้างอิง

- ตรมีชี સાและ. (2565). ศักยภาพและแนวทางการปฏิบัติที่ดีเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสู่การเป็นเยาวชนมุสลิมต้นแบบ กรณีศึกษา จังหวัดนราธิวาส. วารสารAL-NURบัณฑิตวิทยาลัย. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR\\_YIU/article/view/261437/172626](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/261437/172626). {23 กรกฎาคม 2568}
- พระครูกิตติวารากร (ทองปั้น) และคณะ. (2562). การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารวิชาการธรรมทรศน์. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://gemini.google.com/app/64171e9ab44559fd?hl=th>. {20 กรกฎาคม 2568}
- พระอธิการธรรมวิโรจน์ สุริโยและคณะ. (2566). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/256155/175636>. {25 กรกฎาคม 2568}
- มณฑิรา บุตโยธีและวรกฤต เดือนช้าง. (2566). การจัดการเรียนรู้หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาในสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/272073/181029>. {27 กรกฎาคม 2568}
- มะลิแย้ม ราชสาร และคณะ. (2565). การสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรศุลกากร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/view/256210/173737>. {23 กรกฎาคม 2568}
- ศักดิ์ดา วัตตธรรม. (2566). แนวทางการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคม. วารสารวิชาการด้านความมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ratthapirak/article/view/266039/179600>. {27 กรกฎาคม 2568}
- สมยศ ปัญญามาก. (2568). การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ตามหลักพุทธนวัตกรรมการ. วารสารวิจัยวิชาการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/275104/188767>. {20 กรกฎาคม 2568}
- สุธิดา พัฒนศรีวิเชียร. (2566). บทบาทหน้าที่ อุปสรรค และแนวทางในการใช้สื่อเพื่อต่อต้านการทุจริต. วารสารสถาบันพระปกเกล้า. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi\\_journal/article/view/260016/177190](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi_journal/article/view/260016/177190). {27 กรกฎาคม 2568}



MCU SURANAREE JOURNAL

วารสาร  
มจร สุรนารีสาร

MSJ

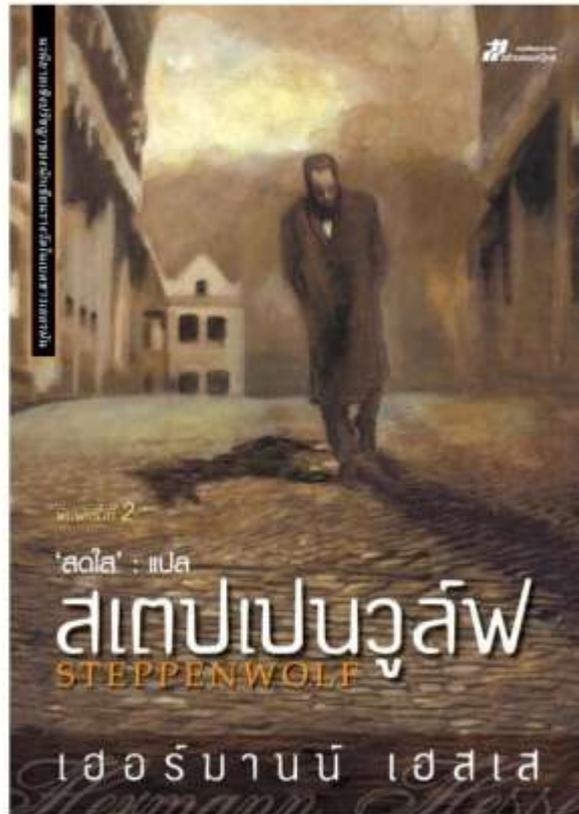
VOL.3 NO.3/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) VOL.3 NO.3 (September-December 2025)

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

บทวิจารณ์หนังสือ : สเตปเปนวูล์ฟ  
Book Reviews : STEPPENWOLF

MCU SURANAREE JOURNAL



พระครูปลัดธรรม ไซทวีโส (วงศ์ษา)  
Phrakhrupalad Thanrob Jotivamso (Wongsa)  
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus.  
Corresponding Author E-mail : resurrection2566@gmail.com

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา  
www.nkr.mcu.ac.th / เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร

## บทวิจารณ์หนังสือ : สเตปเปนวูล์ฟ Book Reviews : STEPPENWOLF

พระครูปลัดธันรบ โชติวิโส (วงศ์ษา)<sup>1</sup>  
Phrakhrupalad Thanrob Jotivamsa (Wongsa)

(Received: August 13, 2025; Revised: December 12, 2025; Accepted: December 18, 2025)



แปลจากหนังสือ : สเตปเปนวูล์ฟ (STEPPENWOLF)

ผู้เขียน : เฮอร์มานน์ เฮสเส

ผู้แปล : สดใส ชันติวรพงศ์

สำนักพิมพ์ : สร้างสรรค์บุ๊คส์

ปีที่พิมพ์ : พิมพ์ครั้งที่ 2 (กันยายน 2559)

จำนวนหน้า : 290 หน้า

ISBN : 978-616-220-078-6

### บทคัดย่อ

นวนิยาย สเตปเปนวูล์ฟ ของ เฮอร์มานน์ เฮสเส เป็นวรรณกรรมเชิงอัตถิภาวนิยมที่สะท้อนภาวะแปลกแยกของมนุษย์สมัยใหม่ ผ่านตัวละคร แฮร์รี ฮอลเลอร์ ผู้มีจิตวิญญาณสองขั้ว คือ “มนุษย์” ผู้แสวงหาความหมายและความงาม กับ “หมาป่า” ผู้ดิบเถื่อนและโดดเดี่ยว เนื้อเรื่องนำเสนอแนวคิดปรัชญา 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) ปรัชญาว่าด้วยความหมายของชีวิต ประกอบด้วยสัจนิยม อัตถิภาวนิยม และปรัชญาแอบสแบริด (ไร้ความหมายนิยม) และ (2) จิตวิทยาเชิงลึกแบบฟรอยด์ที่สำรวจด้านมืดของจิตใจและแรงขับภายใน แนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับกรอบปรัชญาย่อย 4 สาขา คือ อภิปรัชญา จริยศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ และญาณวิทยา โครงสร้างเรื่องสะท้อน “คู่ตรงข้าม” ระหว่างความใฝ่ดีและความใฝ่ชั่ว ระหว่างสัญชาตญาณสัตว์กับเหตุผล มนุษย์ โดยใช้ “โรงละครมายา” เป็นสัญลักษณ์ของโลกจิตใต้สำนึกและประตูสู่การรู้แจ้งตนเอง สเตปเปนวูล์ฟ จึงไม่เพียงเป็นบันทึกชีวิตของชายผู้สิ้นหวัง แต่ยังเป็นกระจกสะท้อนการดิ้นรนของมนุษย์ต่อความขัดแย้งภายใน ขับเคลื่อนด้วยการตั้งคำถามถึงความหมายของการดำรงอยู่ คุณค่าทางศีลธรรม และเสรีภาพในการเลือกในโลกที่ไร้จุดหมายและไม่สมเหตุผล อีกทั้งยังเปิดพื้นที่ให้ตีความเชิงพุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า เช่น

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ / Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus. Corresponding Author E-mail : resurrection2566@gmail.com



การปล่อยวาง ความเป็นอนิจจัง และการยอมรับคู่ตรงข้ามในลักษณะหยิน-หยางสเตปเปนวูล์ฟ จึงเป็นทั้งบันทึกการต่อสู้ภายในและการเดินทางทางจิตวิญญาณ ที่ชวนผู้อ่านสำรวจตนเองและเข้าใจโลกภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนือเหตุผลอย่างลึกซึ้ง

**คำสำคัญ:** อรรถิภาวนิยม, สุนุนิยม, ปรัชญาแอบเสิร์ด, จิตวิทยาเชิงลึก, การรู้แจ้งตนเอง

## Abstract

Hermann Hesse's *Steppenwolf* is an existentialist novel portraying the alienation of modern man through Harry Haller, whose spirit is torn between two poles: the "human" seeking meaning and beauty, and the "wolf" embodying savagery and solitude. The narrative presents two main groups of ideas: (1) philosophies of life's meaning, including nihilism, existentialism, and absurdism; and (2) Freudian depth psychology, which explores the mind's darker drives. These concepts align with four branches of philosophy: metaphysics, ethics, aesthetics, and epistemology.

The story's structure reflects the "opposites" between moral aspiration and moral decay, between animal instinct and human reason, with the "Magic Theater" symbolizing the subconscious and the gateway to self-enlightenment. *Steppenwolf* is not merely the record of a desperate man, but a mirror of humankind's struggle with inner conflict. It engages fundamental questions about existence, moral values, and the freedom to choose in a purposeless, irrational world. The text also invites interpretation through Buddhist and Taoist lenses, such as detachment from attachment, awareness of impermanence, and acceptance of opposites in the yin-yang sense.

Ultimately, *Steppenwolf* is both an account of inner battle and a spiritual journey, calling readers to turn inward in self-exploration while deepening their understanding of the outer world beyond reason.

**Keywords:** Existentialism, Nihilism, Absurdism, Depth psychology, Self-enlightenment

## บทนำ

หนังสือเรื่อง สเตปเปนวูล์ฟ (*Steppenwolf*) เป็นนวนิยายปรัชญา ผลงานประพันธ์ของนักเขียนชาวเยอรมัน ชื่อ เฮอร์มานน์ เฮสเส (Hermann Hesse) ได้ถูกนำมาแปลเป็นภาษาไทยโดย สดใส ชันติวรพงศ์ (เฮอร์มานน์ เฮสเส, 2559) นำเสนอปัญหาสังคมในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนเข้าสู่ความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรม และระบบทุนนิยมสมัยใหม่ ที่ทำให้ปัญญาชนส่วนหนึ่งในยุคนั้น ซึ่งอาจจะรวมถึงตัวผู้เขียนเองด้วย เกิดความรู้สึกแปลกแยกกับระบบทุนนิยม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คัดค้านความโหดเหี้ยมป่าเถื่อนของสงคราม และ มีความคิดขบถ หมกมุ่นแต่การวิจารณ์ตัวเอง (Hesse, 1991)



สเตปเปนวูล์ฟ คือ เรื่องราวของนักเดินทางผู้แสวงหาความหมายของชีวิต และการเข้าถึงชีวิตด้านในของมนุษย์ ในยุคที่ความเจริญทางวัตถุ ทุนนิยมสมัยใหม่กำลังแผ่ขยาย ของ แฮร์รี ฮอลเลอร์ (Harry Haller) ตัวเอกของเรื่อง ซึ่งเป็นชายผู้มีสองบุคลิก คล้ายกับว่ามีสองจิตวิญญาณ ด้านหนึ่งของเขาคือชนชั้นกลางผู้ไร้สุข เหยต่อชีวิต หมดอาลัยจนบางขณะคิดฆ่าตัวตาย และ สเตปเปนวูล์ฟ หมาป่าผู้เปลี่ยวเหงา มีแววตาเต็มไปด้วยความ หวาดหวั่น ลุกกลน ดูเลี้ยงไม่เชื่อง และ คุร่าย ใช้ชีวิตอย่างพเนจร (Hesse, 1991) ซึ่งเป็นสมณานามที่เขาสร้างให้ตนเอง เมื่อใดที่จิตสำนึกของความเป็นหมาป่าแสดงตัว เขาก็จะกระทำการด้วยความดิบเถื่อนก้าวร้าว ไร้สามัญสำนึก แต่ขณะเดียวกันก็ถูกรีดรอนควบคุมการกระทำตัวตนข้างในที่เป็นหมาป่า นั้นด้วยจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความอ่อนโยน สุภาพ คิดอยากทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง (Hesse, 1991) แต่จิตสำนึกของหมาป่าก็จะออกมาจากเงาสะทอนในกระจก เพื่อล้อเลียนถากถาง และบั่นทอนความรู้สึกนึกคิดของเขา ซึ่งทำให้เห็นว่าปัญหาทางด้านจิตวิญญาณเกิดขึ้นกับผู้คนในทุกยุคทุกสมัย การตั้งคำถามว่า สิ่งที่ทำอยู่ตอบสนองคุณค่าที่เราต้องการอยู่หรือไม่ ความรู้สึกขัดแย้งในตัวเองกัตร้อนอยู่ภายในจิตใจ สิ่งเหล่านี้สะท้อนกลับมาโดยตั้งคำถามต่อความเป็นตัวตนของมนุษย์ว่า แท้จริงแล้วเราเป็นใคร และแท้จริงแล้วเราอยากทำอะไรกันแน่ (Sartre, 2007; Kierkegaard, 1980) ความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีสองวิญญาณในร่างเดียว ความกววนอัดแน่นอยู่ในหนังสือเล่มนี้จนไม่แปลกที่จะทำให้ผู้อ่านงวย และผู้เขียนก็ยืนยันแล้วว่านี่คือ "หนังสือสำหรับคนบ้าเท่านั้น" (Hesse, 1991)

ตัวละครที่สำคัญอีกคนในเรื่อง คือ เฮอร์มีน (Hermine) หญิงสาวที่ต่างจากแฮร์รีอย่างสิ้นเชิง แม้เธอไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการ แต่ชีวิตเธอนั้นมีแต่เรื่องความสนุกและการบันเทิง (Hesse, 1991) และแล้วคืนหนึ่งคนทั้งคู่ก็ได้พบและเติมเต็มให้กัน

แม้หนังสือเล่มนี้พูดถึงความทุกข์และค้นหา แต่ไม่ได้หมายความว่า เป็นหนังสือที่พรรณนาถึงความสิ้นหวังของมนุษย์ ทว่าเป็นหนังสือที่แสดงถึงพลังแห่งการเชื่อมั่นและศรัทธา และเรื่องราวอันสะท้อนโรคร้ายและเหตุวิกฤตทั้งหลายที่จะนำไปสู่การเยียวยารักษาโรคทางใจของมนุษย์ (Chödrön, 2002) สเตปเปนวูล์ฟ (Steppenwolf) จึงเป็นอีกหนึ่งในผลงานจาก เฮอร์มาน เฮสเส นักเขียนรางวัลโนเบลที่ถ่ายทอดมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ลงในชีวิตของแฮร์รีและถึงแม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงเมื่อหลายทศวรรษก่อนแต่การเปลี่ยนแปลงนั้นยังเกิดขึ้นในทุกวัน จึงไม่ใช่เรื่องราวที่ล้าสมัย แต่กลับสอดคล้องคลื่นไหลไปกับยุคสมัยปัจจุบันอย่างกลมกลืน (Hesse, 1991)

ในบริบทเชิงปรัชญา สเตปเปนวูล์ฟจัดเป็นนวนิยายเชิงปรัชญาที่สำคัญของศตวรรษที่ 20 ที่สะท้อนความขัดแย้งภายในจิตใจมนุษย์ในยุคสมัยที่สังคมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของระบบอุตสาหกรรมและทุนนิยม ความรู้สึกแปลกแยก ความโดดเดี่ยว และการค้นหาความหมายของชีวิตกลายเป็นหัวใจสำคัญของเรื่อง (Berger, 1967; Nietzsche, 1967; Camus, 1991)

หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ในบริบทปรัชญาว่าด้วยความหมายของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดอัตถิภาวนิยม สุญนิยม และปรัชญาแอบสแบริด (ปรัชญาไร้ความหมาย) ตลอดจนมิติของจิตวิทยาเชิงลึกแบบฟรอยด์ (Freud, 1965) นอกจากนี้ยังสามารถขยายความเข้าใจด้วยการเชื่อมโยงกับพุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า เพื่อสำรวจว่า มนุษย์จะสามารถเผชิญและยอมรับความขัดแย้งภายในได้อย่างไรในโลกที่ไม่สมบูรณ์และซับซ้อนนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552; วิทย์ วิศทเวทย์, 2553; ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, 2549)



## โครงสร้างหนังสือ

นวนิยาย สเตปเปนวูล์ฟ ถูกวางโครงเรื่องอย่างมีชั้นเชิงเพื่อสะท้อนการเดินทางทางจิตวิญญาณและความขัดแย้งภายในของตัวเอก แฮร์รี ฮอลเลอร์ ซึ่งแสดงออกผ่านภาพของ “มนุษย์” กับ “หมาป่า” ที่เป็นสองขั้วของจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างสุดขั้ว (เฮอร์มานน์ เอสเส, 2559) หนังสือเริ่มต้นด้วยการเปิดเผยสภาพจิตใจที่แปลกแยกและโดดเดี่ยวของแฮร์รี ผ่านการบรรยายสภาพแวดล้อมสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกดดันให้มนุษย์ต้องเผชิญกับความขัดแย้งภายในตนเอง

ต่อมา เรื่องราวจะพาผู้อ่านผ่าน “โรงละครมายา” ซึ่งเป็นพื้นที่เปรียบเทียบของจิตใต้สำนึกและโลกแห่งภาพลวงตา ที่แฮร์รีต้องเผชิญและต่อสู้กับตัวตนที่หลากหลาย ทั้งด้านมืดและแสงสว่าง ผ่านบทสนทนาและประสบการณ์เชิงสัญลักษณ์ที่ทำลายความเชื่อและการรับรู้ของเขา (Hesse, 1991) โดยโครงสร้างนี้ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้อ่านได้สะท้อนตัวเองในความขัดแย้งและความซับซ้อนของมนุษย์

ส่วนสุดท้ายของหนังสือเน้นที่การสำรวจความหมายของชีวิตและการแสวงหาความเข้าใจในตัวตนผ่านการเชื่อมโยงกับแนวคิดปรัชญาเชิงอัตถิภาวนิยม สุญนิยม และปรัชญาแอบสแตรกต์ (Camus, 1991; Kierkegaard, 1980; Nietzsche, 1967) ตลอดจนมิติของจิตวิทยาเชิงลึกที่ชวนให้ตั้งคำถามเกี่ยวกับคุณค่า ความดีงาม และเสรีภาพในการเลือกท่ามกลางโลกที่ดูเหมือนไร้เหตุผล (Freud, 1965) สเตปเปนวูล์ฟจึงไม่ใช่แค่บันทึกของชายผู้ดิ้นรนกับความทุกข์ แต่ยังเป็นกระจกสะท้อนปัญหาทางจิตใจที่มนุษย์ทุกคนอาจเผชิญในยุคสมัยใดก็ตาม

ด้วยโครงสร้างที่มีความซับซ้อนและสอดคล้องกันอย่างแยบยล หนังสือเล่มนี้จึงเปิดพื้นที่ให้การตีความและถกเถียงในเชิงปรัชญาและจิตวิทยาอย่างลึกซึ้ง รวมถึงยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดพุทธปรัชญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552) และปรัชญาเต๋า (ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, 2549) ซึ่งช่วยขยายขอบเขตความเข้าใจในความเป็นมนุษย์และการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในได้อย่างครบถ้วน

## สาระสำคัญของหนังสือ (Book Content Summary)

### ภาพรวมเนื้อเรื่องและตัวละครหลัก

หนังสือเรื่อง สเตปเปนวูล์ฟ (Steppenwolf) เล่าเรื่องชีวิตและการเดินทางทางจิตวิญญาณของแฮร์รี ฮอลเลอร์ (Harry Haller) ตัวเอกผู้มีสองบุคลิก คือ “มนุษย์” ผู้แสวงหาความหมาย และ “หมาป่า” ดิบเถื่อนและโดดเดี่ยว ตัวละครทุกตัวในเรื่องมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงจิตใจและร่างกายของแฮร์รี ผ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ที่ทำให้เขาค้นพบตัวตนและความหมายภายในจิตวิญญาณของตนเอง แฮร์รีพบกับเฮอร์มิน หลิงสาวที่เปลี่ยนแปลงชีวิตเขาไปในทางที่เบิกกว้างขึ้น นอกจากนี้ยังมีมาเรีย คนรักที่สอนให้เขาเรียนรู้ความสุขทางกาย และปาโบล นักดนตรีที่เชื่อมโยงเข้ากับโรงละครมายา สถานที่ซึ่งเป็นที่ประสูติจิตใต้สำนึกและการรู้แจ้งตนเอง (เฮอร์มานน์ เอสเส, 2559)

### รายละเอียดตัวละครและบทบาทสำคัญ

ทุกตัวละครในสเตปเปนวูล์ฟ ล้วนมีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงภาวะจิตใจและร่างกายของแฮร์รี ฮอลเลอร์ ซึ่งตัวเอกของเรื่อง และมีส่วนทำให้เขาค้นพบตัวเองผ่านทางจิตวิญญาณ ตัวละครและสถานการณ์ในสเตปเปนวูล์ฟ อธิบายถึงความแปลกแยก เมื่อแฮร์รีพบปะกับตัวละครอื่น เมื่อเขาพบกับคนที่เขาจะรัก การสานต่อความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี ขณะเดียวกัน หมาป่าในร่างเขาก็จะปฏิเสธ ให้ทำในสิ่งที่ตรงกันข้าม บางครั้งทำ



ให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง โกรธเคือง ทำให้เขาต้องแยกตัวออกจากสังคมบ่อยครั้ง ปกปิดตัวเองจากมนุษย์ (แฮร์มานน์ เอสเส, 2559)

(1) แฮร์รี ฮอลเลอร์ (Harry Haller) ตัวเอกของเรื่อง ซึ่งอ้างว่าตนเป็นสเตปเปนวูล์ฟ (Steppenwolf) ตามที่เขาคิดว่าเขาเป็น โดยมีบุคลิกที่สองซึ่งเป็นสัญชาติญาณสัตว์ป่า ซ่อนเร้นอยู่ภายในบุคลิกของชายวัยกลางคนผู้ปราดเปรื่อง สุขภาพอ่อนโยนแต่ลึกๆเขาไม่มีความสุข รู้สึกแปลกแยก และปรารถนาที่จะฆ่าตัวตาย เพราะไม่สามารถแยกตัวเองออกจากสังคมชนชั้นนายทุนได้อย่างสมบูรณ์ เขาค้นพบโรงละครมายา และหนังสือ “เรื่องราวของสเตปเปนวูล์ฟ” นั่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นนี้้นำเขาไปสู่การเดินทางเพื่อค้นหาตัวเอง

(2) เฮอร์มีน (Hermine) หญิงสาวที่พบกับแฮร์รีที่บาร์อินทรีย์ดำ ผับที่ขายเหล้าและอาหาร เธอช่วยกล่อมไม่ให้เขาฆ่าตัวตายในคืนที่พบกันครั้งแรก ต่อมาเธอสอนให้เขาเต้นรำ แนะนำให้เขารู้จักกับมาเรีย และในที่สุดก็จัดการให้เขาเยี่ยมชมโรงละครมายา เฮอร์มีนบอกสเตปเปนวูล์ฟว่าทั้งสองจะเป็นคู่รักกันในอนาคต

(3) มาเรีย (Maria) คนรักของสเตปเปนวูล์ฟ เธอเต้นรำกับสเตปเปนวูล์ฟ หลังจากเรียนเต้นครั้งแรกกับเฮอร์มีน แต่วันต่อมา เธอทำให้เขาประหลาดใจด้วยการรอเขาอยู่ในห้อง เธอสอนเขาเกี่ยวกับความสุขทางกายและความพึงพอใจทางเพศ เรื่องนี้ดำเนินไปเป็นเวลาสามสัปดาห์ก่อนจะถึงงานแฟนซี

(4) ป้าเจ้าของบ้าน สเตปเปนวูล์ฟเช่าห้องของป้าเป็นที่อาศัยตอนที่มาถึงเมืองอันสุขสงบนี้ บ้านของป้าเป็นตัวแทนของชนชั้นนายทุน

(5) หลานชายป้าเจ้าของบ้าน ผู้บรรยายใน “คำนำ” หลานชายอาศัยอยู่ในบ้านที่สเตปเปนวูล์ฟกำลังตกลงเช่าห้องอยู่ ในตอนแรกๆ หลานชายดูถูกสเตปเปนวูล์ฟ แต่ต่อมาพวกเขาก็กลายเป็นเพื่อนกัน สเตปเปนวูล์ฟทิ้งต้นฉบับส่วนตัวของเขาไว้เบื้องหลังและสั่งให้หลานชายทำตามที่เขาต้องการ

(6) ปาโบล (Pablo) นักดนตรีและเพื่อนของเฮอร์มีน เขาเข้าถึงยาเปลี่ยนใจได้ แม้ว่าในตอนแรกเขาจะไม่สนใจสเตปเปนวูล์ฟ แต่พวกเขาก็กลายเป็นเพื่อนกัน ในเวลาต่อมาได้มีการเปิดเผยว่าเขาดูแลโรงละครเวทมนตร์

(7) เอริก้า (Aerica) คนรักเก่าของแฮร์รี แต่เลิกรากันไปแล้วเพราะพวกเขาเข้ากันไม่ได้ ภาพของเอริก้าแขวนอยู่ในห้องพักของแฮร์รี เธอมาเยี่ยมเขาเป็นครั้งคราว

(8) ศาสตราจารย์ คนรู้จักเก่า สเตปเปนวูล์ฟเคยคุยกับศาสตราจารย์ในเรื่องตำนานตะวันออก ปรัชญา และความรู้อื่นๆ ทั้งสองพบกันโดยบังเอิญทำให้ศาสตราจารย์เชิญสเตปเปนวูล์ฟไปทานอาหารเย็นที่บ้าน

(9) กุสตาฟ ในโรงละครเวทมนตร์ สเตปเปนวูล์ฟพบกับกุสตาฟ เมื่อเขาเข้าไปในประตูที่มีชื่อว่า “เชิญล่ำให้สนุก การล่ำรยดนตรีที่ยิ่งใหญ่” เพื่อนเก่าของสเตปเปนวูล์ฟ เป็นนักศาสนศาสตร์ แต่ได้ละทิ้งความเชื่อทางศาสนาเพื่อช่วยสเตปเปนวูล์ฟในการลอบสังหารผู้คนที่ขบมาด้วยความเร็วให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

(10) อัยการโลริง อัยการโลริงเป็นผู้ขี้อ่อนดัดคนหนึ่งในฉากหนึ่งของโรงละครเวทมนตร์ “เชิญล่ำให้สนุก การล่ำรยดนตรีที่ยิ่งใหญ่” เขาอภิปรายแนวคิดเรื่องหน้าที่กับกุสตาฟเพื่อนเก่าของแฮร์รี และท้ายที่สุดก็เกลี้ยกล่อมกุสตาฟว่า เขาทำหน้าที่ของเขา ต่อเมื่อตัดสินประหารชีวิตคนเท่านั้น กุสตาฟตัดสินใจที่จะไม่ฆ่าอัยการโลริง

(11) เกอเธ่ หนึ่งในบุคคลอมตะ สเตปเปนวูล์ฟพบเขาระหว่างฉากในฝัน เกอเธ่บอกสเตปเปนวูล์ฟว่า เขาจริงจังกับชีวิตเกินไป

(12) โมสาร์ท หนึ่งในบุคคลอมตะอีกคน สเตปเปนวูล์ฟพบเขาหลังจากได้เห็นแกลเลอรีที่ชื่อว่า “HOW ONE KILLS FOR LOVE” สเตปเปนวูล์ฟถือว่าโมสาร์ท เป็นผู้มีอำนาจที่ไร้ข้อผิดพลาด ไม่ใช่แค่หนึ่งในความอมตะ (Immortals) เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่บริสุทธิ์และน่านับถือที่สุดในบรรดาพวกเขาทั้งหมดโมสาร์ท กล่าว



กับสเตปเปนวูล์ฟว่าลักษณะที่จริงจังของเขาและความพยายามที่ล้มเหลวในการแยกตัวออกจากชนชั้นนายทุน ได้นำไปสู่การล่มสลายของเขาเอง

(13) คนเร่ขายของ ชายผู้ถือป้ายสำหรับโรงละครมายา เขาให้แผ่นพับกับสเตปเปนวูล์ฟ หนังสือที่เหมือนกับที่แจกตามงานวัด ชื่อเล่มว่า “เรื่องราวของสเตปเปนวูล์ฟ”

## โครงสร้างเนื้อเรื่องหลัก (Main Narrative Structure)

### 1. ชีวิตและภาวะจิตใจของแฮร์ ฮอลเลอร์ (บทนำ)

เรื่องราวเริ่มต้นด้วยการแนะนำแฮร์ ฮอลเลอร์ ชายผู้มีสองบุคลิกในตัวเดียวกัน ด้านหนึ่งคือ “มนุษย์” ผู้เฝ้ามองความหมายและความงามในชีวิต อีกด้านหนึ่งคือ “หมาป่า” สัญลักษณ์ของความดิ้นรน โดดเดี่ยว และความหวาดกลัวที่ซ่อนอยู่ภายใน แฮร์ดำเนินชีวิตอย่างโดดเดี่ยวและแปลกแยกจากสังคม รู้สึกหมดหวังกับโลกที่ดูเหมือนไม่มีที่ให้เขาอยู่ได้อย่างแท้จริง ความรู้สึกนี้ผลักดันให้เขาตั้งคำถามเกี่ยวกับตัวตน ความหมายของชีวิต และความจริงในโลกที่เขาเผชิญ (เฮร์มานน์ เอสเซ, 2559)

### 2. การพบผู้คนและบทสนทนาเปลี่ยนแปลงชีวิต

แฮร์ได้พบกับเฮร์มิน หญิงสาวที่ตรงกันข้ามกับเขาอย่างสิ้นเชิง — เต็มไปด้วยความสนุกสนาน ชีวิตชีวา และความเบิกบานใจ การพบกันครั้งนี้ทำให้แฮร์เริ่มเปิดใจ และเผชิญหน้ากับความรู้สึกและด้านมืดในตัวเองมากขึ้น พวกเขาเริ่มร่วมกันสำรวจโลกภายใน และผ่านบทสนทนาที่ช่วยกระตุ้นให้แฮร์เริ่มเปลี่ยนแปลงวิธีคิด มองชีวิตในมุมใหม่ และเตรียมพร้อมสำหรับการเดินทางทางจิตวิญญาณในขั้นต่อไป (เฮร์มานน์ เอสเซ, 2559)

### 3. โรงละครมายา : การเดินทางสู่การรู้แจ้งตนเอง

ในช่วงสุดท้ายของเรื่อง แฮร์ได้เข้าสู่ “โรงละครมายา” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของจิตใต้สำนึกและโลกแห่งภาพลวงตา ที่เขาเผชิญหน้ากับตัวตนหลายแง่มุม ทั้งแสงและเงา ด้านดีและด้านชั่ว รวมถึงความกลัวและความหวัง การเดินทางในโรงละครนี้เป็นการต่อสู้ภายในที่ท้าทายอย่างรุนแรง แต่เป็นกระบวนการสำคัญที่นำไปสู่การรู้แจ้งและการยอมรับความเป็นจริงอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเปิดโอกาสให้แฮร์ได้เห็นภาพรวมของชีวิตที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งและความไม่แน่นอน พร้อมทั้งค้นพบหนทางที่จะเดินต่อไปได้อย่างมีสติและความหมาย (เฮร์มานน์ เอสเซ, 2559)

## บทวิเคราะห์และบทวิจารณ์ (Analysis & Review)

สเตปเปนวูล์ฟ เป็นผลงานที่สะท้อนแนวคิดปรัชญาเชิงลึกเกี่ยวกับความหมายของชีวิตและความขัดแย้งภายในจิตใฝ่มนุษย์ ผ่านกรอบแนวคิดที่หลากหลาย ทั้งในแง่อัตถิภาวนิยม (Existentialism) สุนิยนิยม (Nihilism) และปรัชญาแอบเสิร์ด (Absurdism) ไปจนถึงมิติทางจิตวิทยาเชิงลึกของฟรอยด์ (Freudian psychology) ซึ่งช่วยอธิบายพลังงานและแรงขับภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสวงหาตัวตนของแฮร์ ฮอลเลอร์ (Hesse, 1991; Freud, 1965)

**อัตถิภาวนิยม (Existentialism)** ตัวละครหลักเผชิญกับความรู้สึกแปลกแยกและโดดเดี่ยวในโลกที่ไร้ความหมายตายตัว และต้องเผชิญกับคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับตัวตน เสรีภาพ และความรับผิดชอบต่อการเลือกทางเดินชีวิต นี่สะท้อนให้เห็นปรัชญาของซาร์ตร์ (Jean-Paul Sartre) และคีเยอร์กาเกอร์ (Søren



Kierkegaard) ที่เชื่อว่าชีวิตนั้นไม่มีแก่นสารความหมายโดยกำเนิด แต่เราต้องสร้างมันขึ้นมาเองผ่านการกระทำ และการยอมรับความจริงที่ไม่แน่นอนของโลก (Sartre, 2007; Kierkegaard, 1980)

### **สูญนิยม (Nihilism) และ ปรัชญาแอบเสิร์ด หรือ ไร้ความหมายนิยม (Absurdism)**

ความรู้สึกลึกลับถึงความไร้จุดหมายในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างความต้องการหาความหมายกับความว่างเปล่าของโลกปรากฏชัดในเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนีทเช่ (Friedrich Nietzsche) และคามู (Albert Camus) โดยเฉพาะการยอมรับ “ความไร้เหตุผล” ของชีวิตอย่างมีสติ และการเลือกที่จะ “สร้าง ความหมาย” ท่ามกลางความไร้เหตุผลนั่นเอง (Nietzsche, 1967; Camus, 1991)

### **จิตวิทยาเชิงลึกแบบฟรอยด์**

การวิเคราะห์แรงขับภายในและความขัดแย้งของจิตใต้สำนึกในตัวแฮรี่ สะท้อนแนวคิดเรื่องอิด (Id), อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) ของฟรอยด์ ซึ่งช่วยอธิบายความเป็น “สองบุคลิก” ในตัวแฮรี่ คือ มนุษย์ที่มีความอ่อนโยนและเหตุผล กับหมาป่าที่มีความดิบเถื่อนและแรงปรารถนาไม่ถูกควบคุม (Freud, 1965)

### **วิเคราะห์ทางปรัชญา (Philosophical Analysis)**

โครงสร้างภายในมิติปรัชญาและจิตวิทยา

1) โครงสร้างใน สเตปเปนวูล์ฟ สื่อถึง “จิตไร้สำนึก” หรือ “พื้นที่จิตวิญญาณ” ที่สะท้อนด้านต่าง ๆ ของตัวตนที่แฮรี่เคยปฏิเสธหรือไม่รู้จัก

2) ได้รับอิทธิพลจากแนวจิตวิเคราะห์ของคาร์ล ยุง ที่เสนอว่ามนุษย์มีหลาย หน้ากากทางสังคม (Persona) และ ด้านมืดที่ถูกกดไว้ (Shadow self) (Jung, 1968)

3) การเดินทางในโครงสร้างคือการเผชิญหน้ากับตัวตนที่แตกเป็นชิ้นส่วน และการยอมรับโมเสกของ บุคลิกหลากหลาย

### **ความซับซ้อนของตัวตนมนุษย์**

1) แฮรี่เชื่อว่าตนมีสองด้านหลัก คือ “มนุษย์ผู้สูงส่ง” กับ “หมาป่าแห่งทุ่งสเตปป์”

2) แต่การเดินทางทางจิตวิญญาณเผยให้เห็นว่ามนุษย์มีตัวตนย่อยอีกมากมายหลายรูปแบบ ซึ่ง สะท้อนแนวคิดโพสต์โมเดิร์นเรื่องความไม่แน่นอนของตัวตน (Berger, 1967)

### **การเล่น (Play) และเสรีภาพ**

1) โครงสร้างเชิญชวนให้ “เล่น” หรือทดลองเป็นตัวตนอื่น ๆ เพื่อหลุดพ้นจากความเคร่งเครียดและ ทุกข์ในชีวิตจริง (Chödrön, 2002)

2) การเล่นอย่างมีความสุข (playfulness) คือหนทางสำคัญในการบรรลุเสรีภาพทางจิตใจ

### **สัญลักษณ์ของโมสาร์ทและเสียงหัวเราะ**

1) โมสาร์ทเป็นตัวแทนศิลปะ เสรีภาพ และความเบิกบานใจ

2) เสียงหัวเราะของโมสาร์ท คือคำสอนให้เรา “หัวเราะกับชีวิต” แม้ในยามความโหดร้าย เพื่อ ปลดปล่อยตัวเองจากความยึดติด (Hesse, 1991)



## การเชื่อมโยงกับพุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า

นอกเหนือจากกรอบตะวันตกแล้ว สเตปเปนูร์ฟ ยังสามารถตีความในมิติพุทธปรัชญา เช่น การปล่อยวางจากความยึดติด (Anatta, อนัตตา) และความไม่เที่ยง (Anicca, อนิจจัง) ซึ่งช่วยเปิดทางสู่การรู้แจ้งตนเองและยอมรับความขัดแย้งภายใน (ที่.ม. 4/20-24/20-24) ในลักษณะที่ไม่ยึดติดกับตัวตนเดียวหรือเพียงความจริงใดความจริงหนึ่ง (วิทย์ วิศุทเวทย์, 2553) ในทางเดียวกัน ปรัชญาเต๋านำเสนอการยอมรับ “คู่ตรงข้าม” เช่น หยิน-หยาง ความสมดุลและความไหลลื่นของชีวิต ซึ่งสะท้อนภาพของแอร์รี่ที่ต้องปรับตัวและรวมตัวตนสองด้านไว้ด้วยกันอย่างกลมกลืน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552; เหลาจื่อ, 2537; ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, 2549)

การวิเคราะห์เชิงปรัชญานี้ชี้ให้เห็นว่า สเตปเปนูร์ฟ ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องราวของชายผู้สิ้นหวัง แต่เป็นบทสนทนาระหว่างปรัชญาและจิตวิทยาที่เปิดโอกาสให้ผู้อ่านได้ตั้งคำถามสำคัญเกี่ยวกับความหมายของชีวิต เสรีภาพ และการยอมรับในความไม่สมบูรณ์ของมนุษย์ในโลกสมัยใหม่

## บทวิจารณ์ (Review)

สเตปเปนูร์ฟ ถือเป็นผลงานสำคัญที่สะท้อนความขัดแย้งทางจิตวิญญาณของมนุษย์สมัยใหม่ได้อย่างลึกซึ้งและทรงพลัง ด้วยการนำเสนอภาพตัวละครที่มีความซับซ้อนทางอารมณ์และความคิดซึ่งสะท้อนถึงความแปลกแยกและความสับสนในยุคปัจจุบัน (เฮอร์มานน์ เอสเส, 2559) งานชิ้นนี้มีความโดดเด่นในแง่ของการผสมผสานแนวคิดกลุ่มปรัชญาว่าด้วยความหมายของชีวิต ประกอบด้วยสุนิยม อัตถิภาวนิยม และปรัชญาแอบสแตรกต์ (ไร้ความหมายนิยม) ซึ่งปรากฏเด่นชัดในการตั้งคำถามต่อความหมายของชีวิต ความโดดเดี่ยว และอิสรภาพ เช่นเดียวกับ Sartre และ Kierkegaard และจิตวิทยาเชิงลึกอย่างกลมกลืน โรเจอร์ เวทมนตร์ สือถึง “จิตไร้สำนึก” (Unconscious) ในแนวจิตวิเคราะห์ของ Jung อย่างชัดเจนการแสดงตัวตนที่หลากหลายของแอร์รี่ สะท้อนแนวคิด “Self is fragmented” ของปรัชญาโพสโตโมเดิร์น โดยยังเปิดพื้นที่ให้ผู้อ่านตีความเชื่อมโยงกับปรัชญาแบบตะวันออก เช่น พุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า ซึ่งเพิ่มมิติในการเข้าใจความขัดแย้งและการเดินทางภายในของมนุษย์

### จุดเด่น (Strengths)

- 1) มีความลึกทางปรัชญาและจิตวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงแนวคิดหลากหลายอย่างกลมกลืน
- 2) การสร้างตัวละครที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ สะท้อนภาพของมนุษย์สองชั่วอย่างชัดเจน
- 3) ภาษาและสัญลักษณ์ลึกซึ้ง สร้างบรรยากาศทางจิตวิญญาณ
- 4) การใช้ “โรงละครมายา” เป็นสัญลักษณ์จิตใต้สำนึก และการเดินทางทางจิตวิญญาณที่ลึกซึ้ง
- 5) การผสมผสานปรัชญาตะวันตกและตะวันออกได้อย่างกลมกลืน ทำให้ผู้อ่านสามารถตีความได้

หลากหลายระดับ

- 6) การตั้งคำถามเชิงปรัชญาเรื่องตัวตน ความหมายของชีวิต และเสรีภาพในโลกยุคสมัยที่ไร้จุดหมาย
- 7) เปิดพื้นที่ให้ตีความและศึกษาข้ามศาสตร์

### จุดด้อย (Weaknesses)

- 1) ใช้ภาษาที่ซับซ้อนและสัญลักษณ์ที่ลึก อาจทำให้ผู้อ่านทั่วไปรู้สึกสับสนและเข้าถึงยาก
- 2) เนื้อหาบางส่วนคลุมเครือและตีความได้หลายทาง อาจสร้างความงุนงงและขัดแย้งในการอ่าน
- 3) เน้นหนักเรื่องภาวะจิตและปรัชญา ทำให้บางจุดขาดความต่อเนื่องในโครงเรื่องหรือความกระชับ
- 4) โครงสร้างเรื่องบางช่วงซับซ้อนและตีความยาก โดยเฉพาะฉากโรงละครมายา
- 5) ตัวละครหญิง เช่น เฮอร์มิน ถูกวิจารณ์ว่าเป็นเพียง “Anima” ในจิตวิเคราะห์
- 6) บรรยากาศเรื่องเน้นความหม่นหมอง อาจไม่เหมาะกับผู้อ่านที่ต้องการแรงบันดาลใจง่าย ๆ



อย่างไรก็ตาม นวนิยายเรื่องนี้อาจมีข้อจำกัดในแง่ของความซับซ้อนทางภาษาและสัญลักษณ์ที่ลึกซึ้งเกินกว่าจะเข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้อ่านทั่วไป ทำให้อาจเกิดความสับสนและรู้สึกห่างเหินกับเนื้อหาได้ บางช่วง เช่น “โรงละครเวทมนตร์” มีลักษณะเหมือนความฝัน (Surreal) และอาจทำให้ผู้อ่านทั่วไปสับสนหรือไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายเชิงสัญลักษณ์ นอกจากนี้ การตีความที่หลากหลาย (เฮอริมานน์ เอสเส, 2559) อาจนำไปสู่ความคลุมเครือในบางประเด็น ในทางกลับกันจุดนี้เองก็อาจเป็นส่วนหนึ่งของเสน่ห์และความท้าทายที่ทำให้งานชิ้นนี้ยังคงมีชีวิตและความหมายในทุกยุคสมัย ซึ่งในมุมมองทางวรรณกรรมและปรัชญา สเตปเปนวูล์ฟ จึงไม่เพียงแต่เป็นนวนิยายที่สะท้อนความเป็นจริงทางสังคมและจิตใจ แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามเกี่ยวกับตัวตน ความหมายของชีวิต และการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในตนเองในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

## องค์ความรู้ที่ได้รับ

สเตปเปนวูล์ฟ ไม่ใช่แค่นวนิยายธรรมดา แต่มันคือกระจกเงาที่สะท้อนความซับซ้อนและความขัดแย้งในใจมนุษย์อย่างลึกซึ้ง ผ่านการเดินทางของแฮร์รี ฮอลเลอร์ เราได้รับโอกาสพิเศษในการสำรวจตัวตนความเป็นจริง และความหมายของชีวิตในแบบที่เหนือกว่าคำตอบง่าย ๆ งานเขียนนี้จึงเปิดประตูสู่มุมมองใหม่ ๆ ที่ทั้งท้าทายและเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของเราอย่างแท้จริง จากการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้

### 1) ความซับซ้อนของตัวตนมนุษย์

จากเรื่องสเตปเปนวูล์ฟ เราเข้าใจได้ว่ามนุษย์ไม่ได้มีเพียงตัวตนเดียวหรือสองชีวิตตรงข้าม แต่เป็นการประกอบกันของหลาย “ตัวตนย่อย” ที่มีทั้งด้านสว่างและด้านมืด

### 2) การยอมรับความขัดแย้งภายใน

การเดินทางของแฮร์รีสะท้อนให้เห็นว่า การเผชิญหน้าและยอมรับความขัดแย้งในใจเป็นก้าวสำคัญสู่การรู้แจ้งและความเป็นอิสระทางจิตวิญญาณ

### 3) บทบาทของ “โรงละครมายา” ในการเข้าใจจิตใจ

โรงละครเป็นสัญลักษณ์ที่ช่วยเปิดโอกาสให้เข้าใจความหลากหลายของตัวตน และแสดงให้เห็นว่าโลกและตัวตนบางส่วนเป็นภาพลวงตาที่ต้องปลดปล่อย

### 4) การประยุกต์ใช้แนวคิดตะวันตกและตะวันออก

การผสมผสานแนวคิดอภิปรัชญา นิยม สุนทรียะ จิตวิทยา กับพุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า ช่วยให้เห็นมุมมองข้ามวัฒนธรรมในการเข้าใจชีวิต ความเป็นตัวตน และความทุกข์

### 5) ความสำคัญของการ “เล่น” และการหัวเราะในชีวิต

แนวคิดเรื่องการเล่น (playfulness) และเสียงหัวเราะของโมสาร์ทชี้ว่า เสรีภาพและความสุขแท้จริงเกิดจากการปลดปล่อยตนเองจากความเคร่งเครียดและยึดติด

โดยสรุป องค์ความรู้ที่ได้รับจากสเตปเปนวูล์ฟชวนให้เราทบทวนและตั้งคำถามกับตัวเองอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตัวตนที่หลากหลาย การยอมรับความขัดแย้งภายใน หรือบทเรียนในการปลดปล่อยจากความยึดติด สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้เราเข้าใจแฮร์รีในฐานะตัวละคร แต่ยังสะท้อนภาพสะท้อนของมนุษย์ทุกคนที่ต้องเผชิญกับความไม่สมบูรณ์ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนนี้



## คุณค่าทางการศึกษาและสังคม

### คุณค่าทางการศึกษา

สเตปเปนวูล์ฟ ไม่ได้เป็นเพียงวรรณกรรมสำหรับนักอ่านทั่วไปเท่านั้น หากยังทำหน้าที่เป็นห้องเรียนจิตวิทยาเชิงลึกแบบเปิดโล่ง ที่ผู้อ่านต้องเดินเข้าไปด้วยตัวของตนเอง ผ่านโลกสองชั้นของแฮร์รี ฮอลเลอร์ เราได้เห็นกระบวนการเรียนรู้ภายใน (Inner learning process) ที่เกิดขึ้นผ่านความปะทะของสองจิตวิญญาณ คือมนุษย์ผู้ใฝ่ดี กับหมาป่าผู้ดิบเถื่อน

หนังสือเล่มนี้จึงเป็น ตัวอย่างของการสอนการคิดเชิงวิพากษ์ เพราะมันบังคับให้ผู้อ่านตั้งคำถามต่อความเชื่อเดิม ๆ ของตัวเอง กระตุ้นให้ตีความ ตั้งข้อสงสัย และสำรวจ “เสียงลึกในใจ” ซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนรู้ยุคใหม่ ในห้องเรียนปรัชญาหรือจิตวิทยา ตัวละครแฮร์รีสามารถใช้เป็นกรณีศึกษาที่ทรงพลังในการอภิปรายประเด็น เช่น 1) เสรีภาพในการเลือก และภาระทางศีลธรรม 2) ความซับซ้อนของอารมณ์มนุษย์ 3) การต่อสู้กับตัวตนที่ขัดแย้ง

ดังนั้น สเตปเปนวูล์ฟ จึงเป็นมากกว่าหนังสือ แต่มันเป็น สนามทดลองทางจิตวิญญาณ (Spiritual laboratory) ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาเรียนรู้ความสมดุลระหว่างเหตุผล อารมณ์ และด้านมืดที่เราไม่ยอมเผชิญหน้าด้วย

### คุณค่าทางสังคม

ในระดับสังคม สเตปเปนวูล์ฟ ทำงานเหมือน “กระจกใสไร้กรอบ” ที่สะท้อนความปั่นป่วนทางจิตใจของมนุษย์ยุคใหม่ได้อย่างแม่นยำอย่างประหลาด ทั้งความโดดเดี่ยว ความแปลกแยก ความหวาดผวาคือความไม่แน่นอน และแรงกดดันที่ถาโถมจากโลกทุนนิยมและเทคโนโลยี

สิ่งที่เฮสเสเขียนเมื่อเกือบหนึ่งศตวรรษก่อน กลับสอดคล้องอย่างเหลือเชื่อกับโลกดิจิทัลในปัจจุบัน ยุคที่ผู้คนมี “เพื่อนพันคน แต่ไม่มีใครสักคน” ที่เข้าใจตัวตนแท้จริงของเรา หนังสือเรื่องสเตปเปนวูล์ฟ จึงช่วยเปิดพื้นที่สำหรับการยอมรับความหลากหลายของตัวตน ความเข้าใจผู้อื่นอย่างมีเมตตา และการอยู่ร่วมกับความแตกต่างโดยไม่ตัดสิน เมื่อมองผ่านเลนส์พุทธปรัชญาและปรัชญาเต๋า เรื่องนี้ยังชวนให้เราเห็นว่า “อัตตาเป็นเพียงเงาเงา” และความทุกข์จำนวนมากเกิดจากการยึดติดกับตัวตนเกินไป

การปล่อยวางและการยอมรับความไม่เที่ยงจึงกลายเป็นทักษะสำคัญของมนุษย์สมัยใหม่ จึงไม่ต่างจากการดูแลสุขภาวะทางจิตวิญญาณ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง สเตปเปนวูล์ฟ ชี้ให้เราเห็นว่า ก่อนที่สังคมจะเหยียดหยามอะไรได้ มนุษย์ต้องเรียนรู้วิธีปรองดองกับ “หมาป่าในใจ” ของตัวเองก่อน

### สรุป

สเตปเปนวูล์ฟ ผลงานของ เฮอร์มานน์ เฮสเส นับว่าเป็นวรรณกรรมที่สัมผัสเตือนจิตใจผู้อ่านไม่น้อยสำหรับ ไม่เพียงเพราะความหม่นของเนื้อหา แต่เพราะมันพาเรามองลึกเข้าไปในจิตใจมนุษย์ และตั้งคำถามที่ยังไม่มีคำตอบ เช่น “ตัวตนคืออะไร?” “เรามีหลายตัวตนหรือหนึ่งเดียว?” “ความหลุดพ้นคือการปลดปล่อยจากอะไร?” งานเขียนชิ้นนี้จึงไม่ใช่เพียงนวนิยาย แต่เป็น บทเรียนทางจิตวิญญาณ สำหรับผู้แสวงหา หากเปรียบกับแนวคิดพุทธปรัชญา โรงละครในสเตปเปนวูล์ฟ ก็คล้ายกับการ “เห็นอัตตาเป็นมายา” คือสังสารวัฏ ตัวตน และการ “แยกตัวออกจากตัวตนที่ยึดถือ” หมายถึงอุปาทาน การปลดปล่อย เพื่อไปสู่การเข้าใจตนอย่างลึกซึ้งและปล่อยวาง เป็นการรู้แจ้งผ่านปัญญาและการวางอัตตา แต่หากวิพากษ์ผ่านปรัชญา



โพสต์โมเดิร์น ตัวตนของมนุษย์ไม่ได้มีแก่นแท้ แต่เป็นการประกอบซ้อนซ้อน การหลุดพ้นคือการยอมรับความไม่สมบูรณ์

โดยรวมแล้ว จึงถือเป็นนวนิยายปรัชญาที่ทรงคุณค่า ทั้งในแง่ของวรรณกรรมและการวิเคราะห์ทางจิตวิญญาณ มันไม่เพียงแต่สะท้อนความเป็นจริงทางสังคมและจิตใจมนุษย์เท่านั้น แต่ยังกระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามและสำรวจตนเองอย่างลึกซึ้ง ในวงการวิชาการและวรรณกรรมจนถึงปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้งานชิ้นนี้จึงยังคงความสดใหม่ ตลอดจนมีความหมาย มีคุณค่าและความสำคัญในวงการวิชาการและวรรณกรรมจนถึงปัจจุบัน (เฮอร์มานน์ เอสเส, 2559)

### เอกสารอ้างอิง

- ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. (2549). *เต๋า : ทางแห่งธรรมชาติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินเดียนสตรี  
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 11).  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.  
กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.  
วิทย์ วิศทเวทย์. (2553). *ปรัชญาทรรศน์ : พุทธปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ  
คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
เหลาจื๋อ. (2537). *เต๋า เต็ก เก็ง* (โชติช่วง นาดอน, แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ข้าวหอม.  
เฮอร์มานน์ เอสเส. (2559). *สเตปเปนวูล์ฟ (Steppenwolf)* (สตีเฟ่น ชันตีวรงค์, แปล; พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพมหานคร: สร้างสรรค์บุ๊คส์.  
Berger, P. L. (1967). *The sacred canopy: Elements of a sociological theory of religion*. Anchor  
Books.  
Camus, A. (1991). *The myth of Sisyphus and other essays* (J. O'Brien, Trans.). Vintage  
International. (Original work published 1942)  
Chödrön, P. (2002). *When things fall apart: Heart advice for difficult times*. Shambhala  
Publications.  
Freud, S. (1965). *The ego and the id*. W. W. Norton & Company.  
Hesse, H. (1991). *Steppenwolf* (R. Manheim, Trans.). Picador. (Original work published 1927)  
Jung, C. G. (1968). *The archetypes and the collective unconscious* (R. F. C. Hull, Trans.).  
Princeton University Press.  
Kierkegaard, S. (1980). *The sickness unto death* (H. V. Hong & E. H. Hong, Trans.). Princeton  
University Press. (Original work published 1849)  
LaFargue, M. (2013). *Buddhism and existentialism: The quest for authentic existence*. University  
of Hawaii Press.  
Nietzsche, F. (1967). *The birth of tragedy and other writings* (R. Speirs, Trans.). Penguin Books.  
Sartre, J.-P. (2007). *Existentialism is a humanism* (C. Macomber, Trans.). Yale University Press.  
(Original work published 1946)



มจร สุรนารีสาร

**MSJ**

# TEMPLATE

## แบบฟอร์มการเขียน

1. บทความวิจัย
2. บทความวิชาการ
3. บทวิจารณ์หนังสือ

ผู้แต่งบทความ  
ควรศึกษา Template  
และแบบฟอร์มการเขียนงาน  
วิชาการ ที่วารสาร กำหนดไว้  
ควรแก้ไขให้ถูกต้องตามรูปแบบ  
ก่อนส่งบทความของท่าน

**มจร นครราชสีมา**

ISSN

: 2985-1106 (Print)

: 3088-1382 (Online)

**MCU SURANAREE JOURNAL**

FB-page : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร

Tel. : 064 8060 444

ID.Line : 66648060444

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

## แบบประเมินบทความ (Peer Review Form)

\*\*\*\*\*

### คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

#### องค์ประกอบของบทความ

##### 1.บทความวิจัยจะต้องประกอบด้วย

-บทคัดย่อ : คำสำคัญ (Abstract : Keyword) บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่ บทสรุป ข้อเสนอแนะ และ อ้างอิง โดยเฉพาะบทคัดย่อไม่ควรเกิน 350 คำ รูปแบบการเขียนบทความควรให้ถูกต้องตามวารสารกำหนดใน Template

##### 2.บทความวิชาการจะต้องประกอบด้วย

-บทคัดย่อ : คำสำคัญ (Abstract : Keyword) บทนำ เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเสนอข้อคิดเห็น บทสรุป และ อ้างอิง โดยเฉพาะบทคัดย่อไม่ควรเกิน 350 คำ รูปแบบการเขียนบทความควรให้ถูกต้องตามวารสารกำหนดใน Template

##### 3.บทวิจารณ์หนังสือจะต้องประกอบด้วย

-บทนำ เนื้อหา (โดยย่อของแต่ละหัวข้อ) บทวิจารณ์ (แต่ละหัวข้อ) ข้อดีหรือจุดเด่นของหนังสือ สรุป ข้อเสนอแนะ และ อ้างอิง บทวิจารณ์หนังสือจะไม่มีบทคัดย่อและคำสำคัญ รูปแบบการเขียนบทความควรให้ถูกต้องตามวารสารกำหนดใน Template

ผู้เขียนบทความควรตรวจสอบบทความของท่านว่า บทความมีองค์ประกอบตรงตามข้อกำหนดของวารสาร มจร สุรนารีสาร ตามที่แนะนำไว้หรือไม่ หากมีข้อขาดตกบกพร่อง กรุณาปรับแก้ให้ตรงตามที่กำหนดไว้ให้สมบูรณ์ แล้วจึงส่งบทความเข้าสู่วารสารทางออนไลน์ในระบบ Thaijo ต่อไป

กรุณาดาวน์โหลด Template หรือ แบบฟอร์มการเขียนบทความ  
ท่านสามารถดาวน์โหลด Template การเขียนบทความ ได้ที่หน้า Home ของวารสาร  
เรียงลำดับเนื้อหาตามแบบฟอร์มก่อนส่งบทความมายังวารสาร มจร สุรนารีสาร  
ผ่านระบบ TCI-Thaijo



(ตั้งค่านำกระดาษหัว/ท้าย/ซ้าย/ขวา 2.54 cm. หน้าแรกนี้ห่างจากหัวกระดาษ 1 Enter)

**การศึกษา.....**(ชื่อเรื่องไทยตัวอักษร TH SarabunPSK 20 หน้า กึ่งกลาง) .....

A STUDY OF .....(ชื่อเรื่อง English ตัวอักษรใหญ่ TH SarabunPSK 18 ไม่หนา กึ่งกลาง)

บทความวิจัย  
Research Article

(ชื่อผู้แต่งตัว 16 ไม่หนา ชิดขวา ห่างจากชื่อเรื่อง 2 Enter)

สมชาย ใจดี<sup>1</sup>, สมศรี ใจงาม<sup>2</sup>, และสมพาน ใจชื่อ<sup>3</sup>

Somchai Laidee<sup>1</sup>, Somsri Jaingam<sup>2</sup>, and Somphan JainSue<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย ห่างจากชื่อผู้แต่ง 2 Enter) (บทคัดย่อทั้งหมดไม่เกิน 350 คำ)

บทความวิจัยนี้ .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อ.....  
..... (2) เพื่อ..... (3) เพื่อ .....  
..... รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยแบบผสมวิธี) .....  
โดยใช้แนวคิด (หรือทฤษฎี) .....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ.....  
..... กลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) คือ.....จำนวน.....คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ  
..... เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี.....ชนิด คือ 1).....2).....3)..... วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้.....  
.....(กรณีวิจัยเชิงปริมาณ-สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง) .....(ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ-ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้ว  
เขียนบรรยายเชิงพรรณนา).....ผลการวิจัยพบว่า  
(1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1.....(สรุปสั้นๆ).....  
(2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.....(สรุปสั้นๆ).....  
(3) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3.....(สรุปสั้นๆ).....  
องค์ความรู้ (หรือข้อค้นพบ) ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ .....(สรุปสั้นๆ) .....  
.....มีประโยชน์ในการ...(1-3 ข้อ).....

**คำสำคัญ :** (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย) การพัฒนาทักษะ .....(ตัว 16 ไม่หนา 3-5 คำ).....

**Abstract** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

This research article aimed to study .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....(1) to study.....  
(2) to study.....(3) to study ....., The research design is .....  
(qualitative research/quantitative research/mixed-methods research) ....., using the concept (or

<sup>1-3</sup> คณะ..... มหาวิทยาลัย..... / Faculty of ..... University, Thailand

Corresponding author, e-mail: ..... Tel. ....

(ฟุตโน้ตตัว 14 ไม่หนา ใส่สังกัดภาษาไทย/ภาษาEnglish บรรทัดล่างใส่อีเมล/เบอร์โทรของผู้เขียนหลัก)



theory) ..... as the research framework. The sample group (target group/key informants) consists of ..... amount ..... individuals, selected through .....

The research instruments include ..... types: 1) ....., 2) ....., and 3) ..... Data were analyzed using ..... (for quantitative research: basic statistics/inferential statistics) (for qualitative research: content analysis with descriptive writing). The research findings revealed that

- (1) ..... (brief summary of the key findings)
- (2) ..... (brief summary of the key findings)
- (3) ..... (brief summary of the key findings)

The body of knowledge (or findings) from this research is that ..... This knowledge is beneficial as it helps to ..(1-3 items)..... (Abstract no more than 350 words)

**Keywords:** (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย) เช่น Learning, Study (ตัว 16 ไม่หนา 3-5 คำใส่คอมม่า , ห่าง 1 เคาะ)

### บทนำ (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

ย่อหน้าแรก.....(ตัว 16 ไม่หนา) .....(อธิบายประเด็นวิจัย ความสำคัญ ความน่าสนใจ โดยอ้างอิงงานวิจัยที่เคยตีพิมพ์แล้ว (อ้างบทความ/หนังสือ/เจ้าของทฤษฎี-ตีพิมพ์ไม่เกิน 5 ปี) ว่าค้นพบอะไรบ้าง ยังมีอะไรที่ยังไม่ได้ศึกษาเพื่อให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของการวิจัย) .....

ย่อหน้าที่สอง.....(กล่าวถึงพื้นที่วิจัย/ปัญหา/กลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในพื้นที่หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้นๆ อย่างไร) .....

ย่อหน้าที่สาม.....(แนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย (How/where/When) ชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย).....

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา.....(โครงเรื่องหรือเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอโดยอ้างวัตถุประสงค์ หรือประเด็นหัวข้อต่างๆ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม).....

### วัตถุประสงค์การวิจัย (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

1. เพื่อ..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า)..
2. เพื่อ.....
3. เพื่อ.....

### การทบทวนวรรณกรรม (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

.....(อธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร/หนังสือ/บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของความรู้ที่ยังไม่ถูกศึกษาวิจัย พร้อมใส่วงเล็บอ้างอิงและปีที่พิมพ์ เช่น (สุชิน ใจดี, 2565 : 65) ควรวิเคราะห์และจัดลำดับความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย)..... เช่น

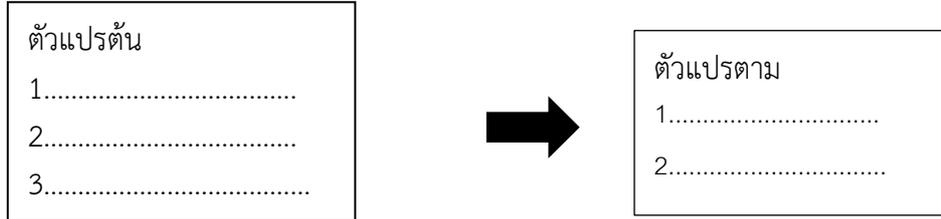
วรรณวุฒิ วรรณารุณ (2563 : 24) ได้ศึกษาเรื่อง..... พบว่า..... (เอกสารที่เกี่ยวข้อง 5-10 ราย ตีพิมพ์ไม่เกิน 5 ปี)

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่า.....

### กรอบแนวคิดในการวิจัย (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิง..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า)....(การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยแบบผสมวิธี) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้

#### กรอบแนวคิดการวิจัย (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ระเบียบวิธีวิจัย (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

#### (กรณีงานวิจัยเชิงปริมาณ)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ..... ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร คือ .....จำนวน.....คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ .....ซึ่งได้มาโดย.....จำนวน.....คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ..... 2.2 .....
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 3.1..... 3.2..... 3.3.....
4. การวิเคราะห์ข้อมูล 4.1..... 4.2..... 4.3.....
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย 5.1..... 5.2..... 5.3.....

#### (กรณีงานวิจัยเชิงคุณภาพ)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ..... ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ การประชุม ภาพถ่ายและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

1. ค้นคว้า/สืบค้น.....
2. สรุปรวบรวมข้อมูล.....
3. วิเคราะห์ข้อมูล.....

## ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า..... ดังภาพที่ 1/หรือตารางที่ 1 (ถ้ามี)



ภาพที่ 1 (อธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

จากรูปภาพที่ 1 (หรือตารางที่ 1) พบว่า .....

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า.....ดังภาพที่ 2/หรือตารางที่ 2 (ถ้ามี)

จากรูปภาพที่ 2 (หรือตารางที่ 2) พบว่า .....

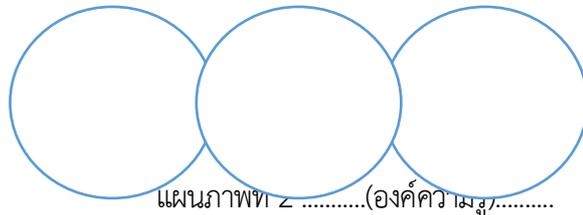
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า.....ดังภาพที่ 3/หรือตารางที่ 3 (ถ้ามี)

จากรูปภาพที่ 3 (หรือตารางที่ 3) พบว่า .....

## สรุปผลการวิจัย (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

### องค์ความรู้ใหม่ (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า)

จากการศึกษา..... พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้ (แผนภาพที่ 2)



แผนภาพที่ 2 .....(องค์ความรู้.....)

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับเรื่อง..... จะเห็นได้ว่า.....

## อภิปรายผล (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า) .....ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 .....(อภิปรายสิ่งที่พบตามวัตถุประสงค์).....  
.....สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ใจดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง .....พบว่า.....

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 .....(อภิปรายสิ่งที่พบตามวัตถุประสงค์).....  
.....สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี ใจงาม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง .....พบว่า.....

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 .....(อภิปรายสิ่งที่พบตามวัตถุประสงค์).....  
.....สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพาน ใจซื่อ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง .....พบว่า.....

**บทสรุป (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)**

ย่อหน้า.....ตัว 16 ธรรมดา .....(ความยาวไม่เกิน 10 บรรทัด).....

**ข้อเสนอแนะ (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)****ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้ (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย)**

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า.....สามารถนำไปใช้เป็น.....แก่.....  
เพื่อ..... (ตัว 16 ธรรมดา).....
2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า.....สามารถนำไปใช้เป็น.....แก่.....  
เพื่อ.....
3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า.....สามารถนำไปใช้เป็น.....แก่.....  
เพื่อ.....

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษา.....
2. ควรมีการพัฒนา.....

**เอกสารอ้างอิง (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย) ชื่ออ้างอิง (ตัว 16 ไม่หน้า ชิดซ้าย)** รูปแบบ APA ตามตัวอย่าง  
Miller, J (2005). Most of ESL students have trouble with the articles. International Education  
Journal. 5(5), 80–88.

ณัชชา โสคติยานุรักษ์. (2543). ทฤษฎีดนตรี. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

ธีรนนท์ ศรีวิทัศน์, กัญญภัทร นิธิศวรรภากุล, ปิยลักษณ์ อัครรัตน์ (2563). การจัดการเรียนรู้โดยการประยุกต์ใช้  
วีดีโอบนยูทูป. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย. 11(2), 221-233

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2561). เชื้อแบบสุโขทัย : มุ่งหน้าสู่สวรรคค์ หันหลังให้นรก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลานธรรมจักร. (2566). ต้นไม้ในพุทธประวัติ : ปาริชาติ ต้นไม้สวรรค์ขึ้นดาวดึงส์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :  
<http://www.dhammadjak.net/forums/viewtopic.php?f=17&t=19564>. {20 ตุลาคม 2566}

(ตัวอย่างการอ้างอิงจากเว็บไซต์)

(ชื่อผู้เขียน. (2566). “.....เรื่อง.....”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.....> {20 ตุลาคม 2566}

(ถ้ามี พ.ศ.)

[ วงเล็บใหญ่ ]

{วงเล็บปีกกา วันที่สืบค้น}

ท่านสามารถดาวน์โหลด Template บทความวิจัยนี้ได้ ที่หน้า Home ของวารสาร  
เรียงลำดับเนื้อหาตามแบบฟอร์มก่อนส่งบทความมายังวารสาร มจร สุรนารีสาร  
ผ่านระบบ TCI-Thaijo



(ตั้งค่าน้ำกระดาษหัว/ท้าย/ซ้าย/ขวา 2.54 cm. หน้าแรกนี้ห่างจากหัวกระดาษ 1 Enter)

**พุทธะ.....**(ชื่อเรื่องไทยตัวอักษร TH SarabunPSK 20 หน้า กึ่งกลาง) .....

**BUDDHA.....**(ชื่อเรื่อง English ตัวอักษรใหญ่ TH SarabunPSK 16 ไม่หนา กึ่งกลาง)

บทความวิชาการ  
Academic Article

(ชื่อผู้แต่งตัว 16 ไม่หนา ชิดขวา ห่างจากชื่อเรื่อง 2 Enter)

สมชาย ใจดี<sup>2</sup>, สมศรี ใจงาม<sup>2</sup>, และสมphan ใจชื่อ<sup>3</sup>

Somchai Laidee<sup>1</sup>, Somsri Jaingam<sup>2</sup>, and Somphan JainSue<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย ห่างจากชื่อผู้แต่ง 2 Enter)

บทความวิชาการนี้ มุ่งเน้นศึกษา .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....จาก  
การศึกษาพบว่า.....

.....(ความยาวไม่เกิน 350 คำ).....

**คำสำคัญ :** (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย) เช่น จริยธรรม, ศิลธรรม (ตัว 16 ไม่หนา 3-5 คำ ใส่คอมม่า, ห่าง 1 เคาะ)

**Abstract** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย ห่างจากคำสำคัญ 1 Enter)

This academic article aims to study .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....  
From studying finds that.....

.....(สรุปประเด็นสำคัญ ความยาวไม่เกิน 350 คำ) .....

**Keywords:** (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย) เช่น Learning, Study (ตัว 16 ไม่หนา 3-5 คำใส่คอมม่า, ห่าง 1 เคาะ)

**บทนำ** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

.....(กล่าวถึงความสำคัญหรือเค้าโครงของบทความตามวัตถุประสงค์)..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า)

**(เนื้อเรื่อง)** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

**ตอนที่ 1.** (ตัว 16 หน้า ชิดซ้าย)

..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).. (ข้อมูลพื้นฐานหรือสาระที่เกี่ยวข้องกับบทความ)

<sup>2-3</sup> คณะ..... มหาวิทยาลัย..... / Faculty of ..... University, Thailand

Corresponding author, e-mail: ..... Tel. ....

(ฟุตโน้ตตัว 14 ไม่หนา ใส่สังกัดไทย/English บรรทัดล่างใส่อีเมล/เบอร์โทรของผู้เขียนหลัก)



ตอนที่ 2.

..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).. (วิเคราะห์ข้อมูล ได้แย้งข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล หลักฐาน)

ตอนที่ 3.

..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).. (เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ)

สรุป

..... (ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).. (สรุปประเด็นสำคัญ หรือผลลัพธ์ ที่สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือตั้งประเด็นคำถามทิ้งท้ายไว้ให้อ่านค้นหาต่อไป)

**เอกสารอ้างอิง** (ตัว 18 หนา ชิดซ้าย) ชื่ออ้างอิง (ตัว 16 ไม่หนา ชิดซ้าย) รูปแบบตามตัวอย่าง

William Winn (1990). Some Implications of Cognitive Theory for Instructional Design. Instructional Science. An International Journal of the Learning Sciences. 9(1), 53-69.

ณัชชา โสคติยานุรักษ์. (2543). ทฤษฎีดนตรี. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

ธีรนนท์ ศรีวิทัศน์, กัญญภัทร นิธิศวรรภากุล, ปิยลักษณ์ อัครรัตน์ (2563). การจัดการเรียนรู้โดยการประยุกต์ใช้  
วิธีโอบนยูทูป. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย. 11(2), 221-233

ลานธรรมจักร. (2566). ต้นไม้ในพุทธประวัติ : ปาริชาต ต้นไม้สวรรค์ชั้นดาวดึงส์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :  
<http://www.dhammadjak.net/forums/viewtopic.php?f=17&t=19564>. {20 ตุลาคม 2566}

(ตัวอย่างการอ้างอิงจากเว็บไซต์)

(ชื่อเว็บไซต์. (2566). “.....เรื่อง.....”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.....> {20 ตุลาคม 2566}

(ถ้ามี พ.ศ.)

[ วงเล็บใหญ่ ]

{วงเล็บปีกกา วันที่สืบค้น}

ท่านสามารถดาวน์โหลด Template บทความวิชาการนี้ได้ ที่หน้า Home ของวารสาร  
จัดเรียงลำดับเนื้อหาตามแบบฟอร์มก่อนส่งบทความมายังวารสาร มจร สุรนารีสาร ผ่านระบบ TCI-Thaijo



(ตั้งค่าน้ำกระดาษหัว/ท้าย/ซ้าย/ขวา 2.54 cm. หน้าแรกนี้ห่างจากหัวกระดาษ 1 Enter)

**บทวิจารณ์หนังสือ : Book Review** (ตัวTH SarabunPSK 20 หนา กึ่งกลาง)

**เรื่อง กรรมที่ปณี.....**(ชื่อหนังสือ ตัว 18 หนา กึ่งกลาง)...

(ชื่อผู้วิจารณ์ตัว 16 ไม่หนา ชิดซ้าย ห่างจากชื่อหนังสือ 1 Enter)

สมชาย ใจดี<sup>3</sup>, สมศรี ใจงาม<sup>4</sup>

Somchai Jaiidee<sup>3</sup>, Somsri Jaingam<sup>4</sup>



ชื่อหนังสือ: .....ตัว 16 ไม่หนา

ผู้แต่ง : .....

ปีที่พิมพ์: .....

พิมพ์ที่: .....

จำนวนหน้า: ..... หน้า

**บทนำ** (ตัว 18 หนา ชิดซ้าย)

หนังสือเรื่อง .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า) กล่าวถึงความเป็นมาของหนังสือ เช่น ประหวัดผู้แต่ง  
ที่มาของเนื้อหาในหนังสือ คำนิยมหรือประวัติการพิมพ์เป็นต้น .....

**เนื้อหา** (ตัว 18 หนา ชิดซ้าย)

หนังสือเรื่อง .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....มีเนื้อหาดังนี้

บทที่ 1 หรือ หัวข้อที่ 1 เกี่ยวกับ.....

บทที่ 2 หรือ หัวข้อที่ 2 เกี่ยวกับ.....

บทที่ 3 หรือ หัวข้อที่ 3 เกี่ยวกับ.....

**วิจารณ์** (ตัว 18 หนา ชิดซ้าย)

หนังสือเล่มนี้ .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....ผู้วิจารณ์มีความเห็นว่า.....

ประเด็นที่ 1.....

ประเด็นที่ 2.....

<sup>3-4</sup>คณะ..... มหาวิทยาลัย..... / Faculty of ..... University, Thailand

Corresponding author, e-mail: ..... Tel. ....

(ฟุตโน้ตตัว 14 ไม่หนา ใส่สังกัดไทย/English บรรทัดล่างใส่อีเมลล์/เบอร์โทรของผู้เขียนหลัก)



**จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

หนังสือเรื่อง .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....มีจุดเด่นคือ.....

.....

**สรุป** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

หนังสือเรื่อง .....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....

.....

**ข้อเสนอแนะ** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย)

หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับ.....(ตัว 16 ไม่หนา ย่อหน้า).....

.....

**เอกสารอ้างอิง** (ตัว 18 หน้า ชิดซ้าย) รายชื่ออ้างอิง....(ตัว 16 ไม่หนา ชิดซ้าย ตามตัวอย่าง)

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2561). เชื้อแบบสุโขทัย : มุ่งหน้าสู่สวรรคค์ หันหลังให้นรก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลานธรรมจักร. (2566). ต้นไม้ในพุทธประวัติ : ปาริชาติ ต้นไม้สวรรค์ขึ้นดาวดึงส์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :  
<http://www.dhammadjak.net/forums/viewtopic.php?f=17&t=19564>. {20 ตุลาคม 2566}

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. “เปรต”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/เปรต> {20 ตุลาคม  
2566}

ข้อแตกต่างระหว่าง การเขียนอ้างอิงจากหนังสือ กับจากออนไลน์

ชื่อผู้แต่ง. (พ.ศ.ที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์.....จำกัด.

ชื่อเว็บไซต์. (พ.ศ.ถ้ามี). ชื่อเรื่อง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://.....> {วันสืบค้น}