



วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม
JOURNAL OF RESEARCH
INNOVATION FOR SOCIETY
ISSN: 3088-1390 (ONLINE)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน 2568

วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม

JOURNAL OF RESEARCH INNOVATION FOR SOCIETY

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน 2568

ISSN : 3088-1390 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ เป็นรายเดือน

วัตถุประสงค์

วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ โดยวารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม รับผิดชอบเนื้อหา ดังนี้ 1) ศึกษาศาสตร์: การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 2) บริหารธุรกิจ: การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม การบัญชี การเงิน การตลาด การสื่อสารการตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการการท่องเที่ยวและบริการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ 3) สังคมศาสตร์: รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นวัตกรรมสังคม การพัฒนาสังคม และการพัฒนาชุมชน

บรรณาธิการ

ดร.สวพร บุญญะพานันท์

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านนวัตกรรมการบริหารและการศึกษา

กองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.เกรียงไกร สัจจะหฤทัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผศ.ดร.จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผศ.ดร.พีรพล สิมมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.สุเมธ สันติกุล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.พิบูลย์ ตัญญุบุตร

มหาวิทยาลัยรังสิต

ดร.ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านนวัตกรรมการบริหารและการศึกษา

ดร.ณชนันท์ ประเสริฐสุข

โรงเรียนดำนแม่ละเมาวิทยาคม

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิตั้งน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) ผ่านระบบ ThaiJo ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้มข้นในการประเมินคุณภาพบทความก่อนออกตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ

การใช้ภาษา

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทย โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JRI>

สำนักงานกองบรรณาธิการ

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมการบริหารและการศึกษา

95/28 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

โทร 0859222289 หรือ 0634465663 อีเมล Siwapatb@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม (Journal of Research Innovation for Society) ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำปีพุทธศักราช 2568 มีบทความวิจัยทั้งหมด จำนวน 5 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากลจึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับทุกระดับได้เผยแพร่บทความทางวิชาการและบทความวิจัย อีกทั้งวารสารยังให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัย และบทความบทวิชาการที่จะนำมาเผยแพร่ในวารสารแต่ละฉบับซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) อย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกระบวนการการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสาร ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคมเป็นอย่างดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้รับการตอบรับการเผยแพร่ในฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการยินดีน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.สวพร บุญญผลานันท์

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ข)
สารบัญ	(ค)
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 อุมพร พรหมอยู่ และ Henry Yuh Anchunda	1
ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ฐานิชันต์ ถ้ำเจริญ และ นันทิยา น้อยจันทร์	15
การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดกระบี่ กิจจพิภัช เกตุแก้ว	29
การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 อชิป เกตุสิริ, ณัฐยา เกตุสิริ, ศุภชัย เส้นเกษ และ วารุณี เรียงรู้	44
การนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 วิไลลักษณ์ ละวู	52
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้เขียน	66

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP AND EFFECTIVENESS OF INTERNAL
QUALITY ASSURANCE IN SCHOOL PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

อุมาพร พรหมอยู่¹ และ Henry Yuh Anchunda²

Umaporn Pomyoo¹ and Henry Yuh Anchunda²

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร¹

อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร²

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University¹

Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University²

Corresponding Author e-mail: umaporn.pomyoo@gmail.com

วันที่รับบทความ 17 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 3 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 11 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครู 266 คน รวม 297 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อค้นพบจากงานวิจัยช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งเสริมระบบประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การประกันคุณภาพภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the innovation leadership of school administrators, 2) to study the effectiveness of Internal quality assurance, and 3) to study the relationship between the innovation leadership of school administrators and the effectiveness of internal quality assurance in school. The sampling group in this research consisted of 31 school administrators and 266 teachers, totaling 297 participants, selected through stratified random sampling. The survey instrument used was a Likert scale questionnaire consisting of approximately 46 items across 5 levels of measurement. Data analysis involved using mean values, standard deviations, and Pearson correlation coefficients.

The results showed that:

1. The overall innovative leadership of school administrators is overall at a high level. When categorized by aspects, the highest average score is in enhance organizational climate, which is at the high level. Following this, the next highest is in the change vision, which is at a high level. The aspect with the lowest average score is the creative thinking, which are at a high level.

2. The effectiveness of Internal quality assurance in school is overall at a high level. When assessed by aspects, the highest average score is in management process, which is at the high level. Following this, the next highest is in learner centered approach, which is at a high level. The aspect with the lowest average score is the student quality, which is at a high level.

3. The relationship between innovative leadership and the effectiveness of internal quality assurance in schools was found to be highly positive, with a statistically significant correlation at the .01 level.

The findings of this study provide insights into the characteristics and behaviors of innovative leadership in school administrators, as well as the factors that affect the effective implementation of internal quality assurance in educational institutions. The results can be used as a guideline for developing the potential of school administrators, supporting the delivery of quality education and promoting a quality assurance system that aligns with the development goals of educational institutions in the 21st century.

Keywords: The innovative leadership; The internal quality assurance; School administrators

บทนำ

ในสภาวะสังคมในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความก้าวหน้าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวโน้มในการปรับบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ที่มีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นความคิด และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมควบคู่กับการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การศึกษา และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศชาติสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (จิตติมา วรณศรี, 2563) การผลิตและพัฒนาากำลังคนควบคู่กับการวิจัยและนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สถานศึกษาจึงมีบทบาทในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยจุดมุ่งหมายของนโยบายการศึกษา คือ การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างมาตรฐานการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมทักษะให้ผู้เรียนมีความพร้อมต่อการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

และส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน (รุ่งศิลา กรุดแก้ว, 2566) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคม ซึ่งส่งผลให้กระบวนการทำงานเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) ดังนั้น ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้ปฏิบัติงานภายในและภายนอก

ตามนโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พร้อมทั้งมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้สถานศึกษาทุกแห่งปฏิบัติตาม เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ประกอบไปด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการและมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพนอก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะด้านการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โสมิตพิมานเวช, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัย ที่พบว่า ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กนกพร ภูติวัฒนชัย และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2567)

บทความวิจัยนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่มีนโยบายและจุดเน้นตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งการปรับปรุงระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาข้อกำหนดด้านคุณภาพและแผนการศึกษาแห่งชาติจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็น

ข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ต้องการยกระดับประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายใน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกและคุณลักษณะในการมีความคิดที่สร้างสรรค์ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่บุคลากรได้ผ่อนคลาย เอื้อต่อการคิดสิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เกิดการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น เสริมแรงให้บุคลากรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นใฝ่ฝัน จูงใจให้บุคลากรในมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหาร การศึกษา การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู มีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นของการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การ และด้านการคิดสร้างสรรค์ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความยืดหยุ่นในด้านการทำงาน มีจินตนาการและยอมรับความผิดพลาดของการทำงาน คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานขององค์การ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดเพื่อค้นพบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์การ (ธงชัย จันทร์กระจ่าง, 2566; อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

การประกันคุณภาพภายใน คือ การประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานภายในของสถานศึกษา เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการ(2561) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 จำนวน 3 มาตรฐานได้แก่ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งพัฒนาทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเน้นความสามารถด้านทักษะความรู้ เจตคติที่ดี และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ เป็น

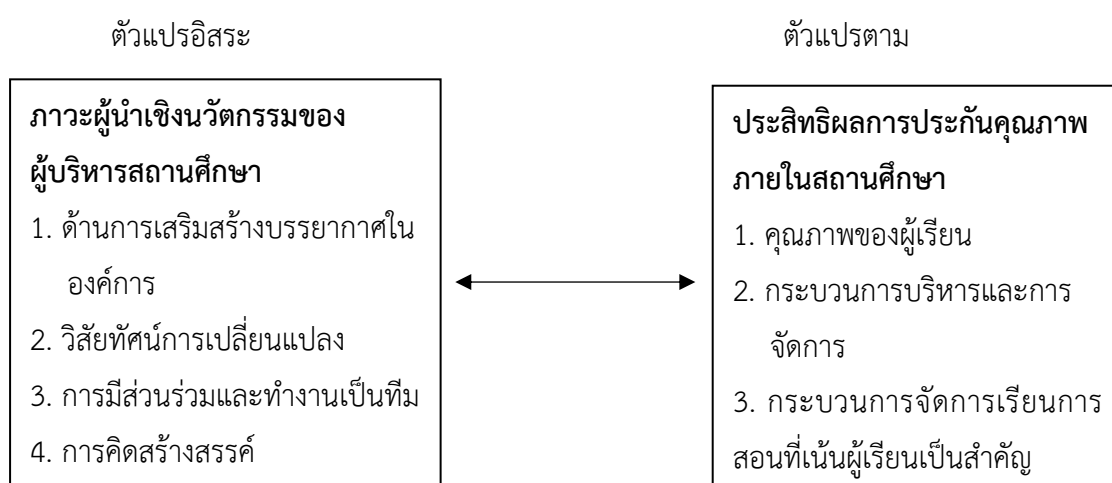
การบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน มุ่งพัฒนาผู้เรียน ครู เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานหลักสูตร ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านการคิดและปฏิบัติจริง บริหารชั้นเรียนเชิงบวก มีการประเมินอย่างเป็นระบบและใช้ผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม และดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

สรุปได้ว่า จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา "เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงเพิ่มประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และต่อยอดขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน ครู จำนวน 1,104 คน รวมทั้งสิ้น 1,232 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครู 266 คน รวม 297 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ และตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยลงคะแนน 1 เมื่อมีความตรง ให้คะแนน 0 เมื่อมีความไม่แน่ใจ และลงคะแนน -1 มีความไม่ตรง โดยข้อสอบถามที่ใช้ได้จะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการหา IOC ที่นำมาใช้ในแบบสอบถามมีค่า 1.00 มีการปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัย 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าความสัมพันธ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.48	0.39	มาก
2.	ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.47	0.39	มาก
3.	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.45	0.37	มาก
4.	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.42	0.36	มาก
รวม		4.45	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.42)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ด้าน	ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.46	0.37	มาก
2	ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.48	0.38	มาก
3	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.40	มาก
รวม		4.47	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.46)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y)			
	ด้านคุณภาพของ ผู้เรียน (Y1)	ด้านกระบวนการ บริหารและการจัดการ (Y2)	ด้านกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y3)	รวม (Y)
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร (X1)	.822 **	.808**	.782**	.855**
ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X2)	.815**	.815**	.793**	.858**
ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม (X3)	.843**	.737**	.716**	.812**
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X4)	.804**	.821**	.815**	.865**
(X)รวม	.901**	.873**	.852**	.930**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .930^{**}$) โดยรายด้านพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) ทางบวกสูงที่สุด ($r_{xy} = .865^{**}$) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X2) กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .858^{**}$) และต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม (X3) กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .812^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า โดยการใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชน รวมไปถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีหรือปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และยังรวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดค้นสิ่งใหม่และการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียน รองลงมา คือ การบริหารความเสี่ยงและสอดคล้องกับงานวิจัย บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัย อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมี

ส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการคิด สร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยง

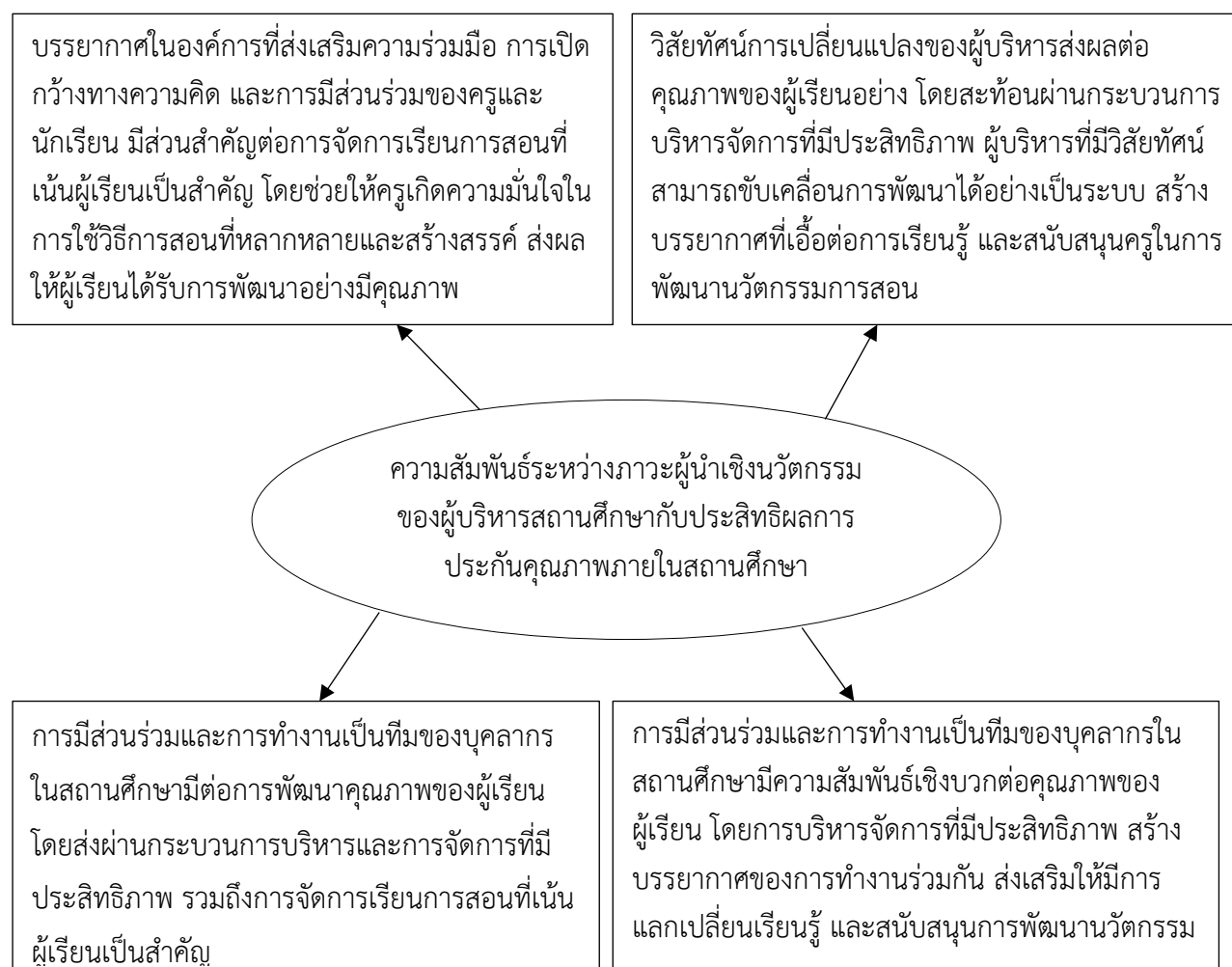
2. ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียนทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดในด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวางแผนและการดำเนินงานที่เหมาะสม ประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพ โดยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องมีมาตรฐานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาโดยผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่อง มีการติดตามและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ทรัพย์ย้อย (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย นาริยา ศรีพันธุ์, วิทยา จันทร์ศิลา, และ สติพร เซาว์นชัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทัศนะของ พบว่า ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัย พินิจ นันทเวช (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน โดยแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษา คุรุศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ชั้นต่าง ๆ ให้ละเอียด ใช้กระบวนการ PLC ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยโครงงาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการ ด้านการคิดวิเคราะห์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก จริญญา ทองวิเศษ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันซัง และจิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ธัญชนก ประยงค์กลิน, สนั่น ประจักษ์จิตร และ กานดา สุกุณนะศักดิ์ มัวร์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561

สรุปองค์ความรู้

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้คิดนอกกรอบ ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพของผู้เรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมของผู้เรียนและครูผู้สอน ควรออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจและหลากหลาย ออกแบบกิจกรรมที่สร้างเสริมทักษะให้ผู้เรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างเหมาะสม

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อให้มีหลักการคิดและบริหารที่หลากหลายที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถคิดได้อย่างหลากหลายและมีการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีการถ่ายทอดความคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานตรงตามผลลัพธ์ที่วางแผนไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะเตรียมความพร้อมในการรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะสามารถนำไปสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและแนวทางการยกระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาสภาพและแนวทางประสิทธิผลระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้ศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ .นโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ*

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กระทรวงศึกษาธิการ.

- กนกพร ภูติวัฒนชัย, & สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 9(12), 463–481.
- จัญญา ทองวิเศษ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, & จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ].
- จิตติมา วรรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- พินิจ นันทเวช. (2561). สภาพการปฏิบัติ และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ภคพร เลิกนอก, & เอกราช โสมิตพิมานเวช. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 8(4), 1–13.
- รุ่งศิลา กรุดแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 10(2), 195–207.
- ธัญชนก ประยงค์กลิ่น, สนั่น ประจงจิตร, & กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 101–111.
- ธงชัย จันทร์กระจำ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ [การค้นคว้าอิสระศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์].
- นาริยา ศรีพันธุ์, วิทยา จันทร์ศิลา, & สติพร เขาวนชัย. (2564). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสหวิทยาเขตหล่มสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการสหวิทยาการพุทธศาสตร์ระดับชาติครั้งที่ 1 (ออนไลน์) (หน้า 307–319). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปรีชา ทรัพย์ย้อย. (2566). การประกันคุณภาพภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 205–216.
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 [การค้นคว้าอิสระศึกษาปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [การค้นคว้าอิสระศึกษาปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

COMMUNICATION FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

ฐานิธิชัย ถ้ำเจริญ¹ และ นันทิยา น้อยจันทร์²

Thantid Thamcharoen¹ and Nunthiya Noijun²

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1 2}

Department of Educational Administration, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University^{1 2}

Corresponding Author e-mail: s65561802015@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 14 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 17 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 4) ศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 136 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสื่อสารและประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยการสื่อสารด้านผู้รับสารเป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการฟัง การอ่าน และการคิดวิเคราะห์ที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้รับสาร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมประสิทธิผลของการดำเนินงานของผู้บริหาร

คำสำคัญ: การสื่อสาร; ประสิทธิผลการดำเนินงาน; การบริหารการศึกษา

Abstract

This research article aims to: 1) examine the opinions regarding the communication factors of managers under the Office of the Private Education Commission, 2) assess the opinions regarding the operational effectiveness of managers under the Office of the Private Education Commission, 3) investigate the relationship between communication factors and the operational effectiveness of managers under the Office of the Private Education Commission, and 4) explore the communication factors that influence the operational effectiveness of managers under the Office of the Private Education Commission. The sample used in this study consisted of 136 personnel from the Office of the Private Education Commission, determined using the sample size table by Krejcie & Morgan (1970). This was a quantitative research study. The research instrument used was a questionnaire, which was validated by experts and had a reliability coefficient of 0.978. Data analysis was conducted using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

The results of the study found that both communication factors and operational effectiveness of the managers were rated highly. Communication factors had a positive relationship with the operational effectiveness of the managers, with statistical significance at the 0.05 level. It was found that the communication factor related to the receiver was the only variable that significantly predicted the operational effectiveness of the managers under the Office of the Private Education Commission, with statistical significance at the 0.05 level. The findings suggest that developing skills in listening, reading, and analytical thinking to ensure accurate understanding and efficient information exchange by the receiver is essential in promoting the operational effectiveness of management.

Keywords: Communication; Operational Effectiveness; Educational Management

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานให้ตอบสนองต่อการกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทย การบริหารงานในหน่วยงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย “การสื่อสาร” ที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ การสื่อสารภายในองค์กรเป็นมากกว่าการส่งข้อมูลจากผู้ส่งไปยังผู้รับ แต่เป็นกระบวนการที่สร้างความเข้าใจร่วม ถ่ายทอด

วิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (ปัญญา จุฑารัตน์, 2566)

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในสังกัด สช. ซึ่งการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือผิดพลาดสามารถทำให้เกิดการตัดสินใจที่ล่าช้า และส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง งานวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) พบว่าร้อยละ 43 ของผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐเชื่อว่าปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการดำเนินงาน โดยเฉพาะใน สช. ที่มีปัญหาความไม่ชัดเจนในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายใน สช. และระหว่าง สช. กับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงเรียนเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ข้อมูลที่ล่าช้าหรือไม่ตรงเวลาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการ และลดทอนประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมยังส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ซึ่งทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน สช. ไม่ราบรื่นและทำให้เกิดความขัดแย้งในระดับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการดำเนินงานต่าง ๆ เช่นเดียวกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรและการกำหนดนโยบายที่ไม่สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งในที่สุดจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สช. โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้บริหารและพนักงานในองค์กรผ่านแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการสื่อสารที่มีต่อการบริหารงาน ซึ่งคาดว่าจะผลการวิจัยจะช่วยให้การพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สช. เป็นไปในทางที่สามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิผลมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการประสานงานและการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัจจัยการสื่อสาร

ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้ส่งสารมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดข้อมูลที่ชัดเจนและตรงตามเจตนา โดยต้องมีทักษะในการเลือกข้อมูลที่เหมาะสมกับผู้รับสาร และสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Vander Elst, 2020). การฝึกฝนทักษะการสื่อสารของผู้ส่งสารในองค์กรภาครัฐจึงมีความสำคัญเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและไม่มีข้อผิดพลาด (O'Reilly et al., 2021)

สาร (Message) สารที่ส่งจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารต้องมีความชัดเจนและตรงประเด็น ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่ต้องการการทำงานร่วมกันและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (Bucata & Rizescu, 2017). การศึกษาของ Liao & Chang (2021) แสดงให้เห็นว่า ความชัดเจนของสารมีผลต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานในองค์กร

ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในยุคดิจิทัลช่วยให้การสื่อสารมีความสะดวกและรวดเร็ว การเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับลักษณะของสารช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความชัดเจนในการสื่อสาร (Bucata & Rizescu, 2017; O'Reilly et al., 2021)

ผู้รับสาร (Receiver) ผู้รับสารมีบทบาทสำคัญในการถอดรหัสและทำความเข้าใจสารที่ส่งมา การฝึกฝนทักษะการฟังและการรับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้รับสารสามารถทำงานร่วมกับผู้ส่งสารได้ดีขึ้น และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Verheyen & Van der Loo, 2021). การศึกษาโดย ภาวนิ ชันธศิริ (2561) พบว่า ความสามารถในการรับฟังและแปลความหมายข้อมูลของผู้รับสารมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร

การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหนึ่งในลักษณะสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ในเวลาที่เหมาะสมถือเป็นสัญญาณของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Koontz & Weihrich, 2019). การบรรลุเป้าหมายสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผน การดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในองค์กรภาครัฐ เช่น สช. ที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเอกชนในประเทศ การสื่อสารภายในองค์กรมีผลโดยตรงในการทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายเดียวกันและสามารถร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายได้ (Liao & Chang, 2021)

ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสำคัญของการประเมินผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานได้ (Cummings & Worley, 2020). ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นทีมงานให้ดำเนินการตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของ Verheyen & Van der Loo (2021) แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี และช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความท้าทายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

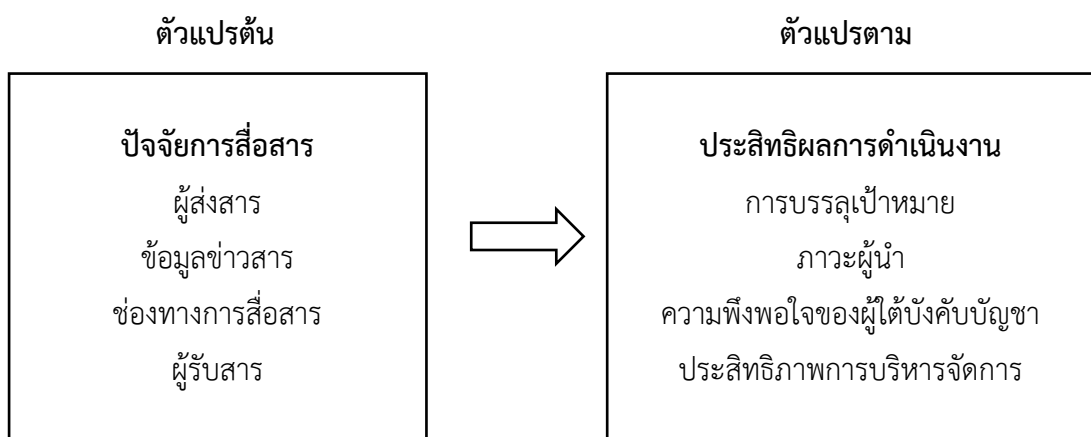
ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอีกหนึ่งเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหาร การสร้างความพึงพอใจในที่ทำงานจะช่วยลดการลาออกของพนักงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Judge & Piccolo, 2004). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีคุณภาพและมีความชัดเจนสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมาก การศึกษาของ Liao & Chang (2021) พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งลักษณะที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่สามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ (Schilling, 2020). การบริหารทรัพยากรในองค์กรภาครัฐต้องใช้ทั้งบุคลากรและงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การแบ่งทรัพยากรมีความชัดเจนและไม่เกิดการทับซ้อน (O'Reilly et al., 2021)

ในการวิจัยนี้ ผู้เขียนได้นำเอาทฤษฎี การสื่อสาร 4 ปัจจัย มาใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร สช. โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม, การถอดรหัสสารอย่างมีประสิทธิภาพ, และการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้รับสาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการสื่อสาร 4 ด้าน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหาร 4 ลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ปัจจัยการสื่อสารอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยการสื่อสาร 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ตามแนวคิดของ Shannon & Weaver (1949) และประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร 4 ลักษณะ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 8 กลุ่มงาน คือ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้างาน/กลุ่ม/ฝ่าย และบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 8 กลุ่มงาน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้างาน/กลุ่ม/ฝ่าย และบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 136 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970)

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมปัจจัยการสื่อสาร และประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเลือกใช้ตัวแปรต้น อ้างอิงตามแนวคิดกระบวนการสื่อสารของ Shannon & Weaver (1949) และตัวแปรตามศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกันตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไปตามตารางเมทริกซ์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ ครอบคลุม 4 ลักษณะ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมถึงช่องทางออนไลน์บางส่วน ทั้งนี้ ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนก่อนการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจและให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และรักษามาตรฐานในการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยข้อมูลที่รับจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของตัวแปรทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ย (สำหรับมาตราส่วน 5 ระดับ)

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรต้นในการพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร และดูว่า ตัวแปรใดมีอิทธิพลมากที่สุด ตัวแปรที่ใช้พิจารณา โดยวิธี stepwise

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารองค์กรในแต่ละด้าน

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผู้รับสาร	4.23	0.384	มากที่สุด
ช่องทางการสื่อสาร	4.17	0.429	มาก
ผู้ส่งสาร	4.17	0.398	มาก
ข้อมูลข่าวสาร	4.10	0.495	มาก
รวม	4.17	0.330	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการสื่อสารขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.330) เมื่อตรวจสอบรายด้านพบว่า ด้านผู้รับสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.384) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.429) และด้านผู้ส่งสาร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.398) ตามลำดับ ขณะที่ด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.495) แต่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารในแต่ละด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	4.08	0.526	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	4.05	0.566	มาก
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.03	0.515	มาก
ด้านความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.624	มาก
รวม	4.05	0.484	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.484) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.526) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.566) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.515) และด้านความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.624) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการสื่อสาร (x) / ประสิทธิผลการดำเนินงานของ ผู้บริหาร (y)		ด้านการบรรลุ เป้าหมาย (Y ₁)	ด้านภาวะผู้นำ (Y ₂)	ด้านความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (Y ₃)	ด้านประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ (Y ₄)	ประสิทธิผลรวม (Y _{tot})
ผู้ส่งสาร (X ₁)	Pearson's r	0.220*	0.140	0.051	0.273**	0.190*
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.104	0.553	0.001	0.027
	N	136	136	136	136	136
ข้อมูลข่าวสาร (X ₂)	Pearson's r	0.265**	0.218*	0.165	0.291**	0.266**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.011	0.054	0.001	0.002
	N	136	136	136	136	136
ช่องทางการสื่อสาร (X ₃)	Pearson's r	0.158	0.146	0.077	0.110	0.139
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.091	0.371	0.201	0.106
	N	136	136	136	136	136
ผู้รับสาร (X ₄)	Pearson's r	0.240*	0.288**	0.219*	0.239*	0.283**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.001	0.010	0.005	0.001
	N	136	136	136	136	136
ภาพรวม		0.287** (p=0.001)	0.255** (p=0.003)	0.166 (p=0.053)	0.297** (p=0.0)	0.285** (p=0.001)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารโดยรวม (X_{total}) กับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร (Y) โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $r = 0.285$ และมีค่า Sig. (2-tailed) = 0.001 ซึ่งอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นค่าบวกดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการสื่อสารโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยค่านี้จัดอยู่ในช่วงระดับความสัมพันธ์ "ต่ำถึงปานกลาง" ตามเกณฑ์การแปลผลของ Best (1977) และมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างชัดเจนที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ผลการวิเคราะห์นี้สะท้อนว่าความสามารถในการสื่อสารภายในองค์กรมีกลไกเชิงบวกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง

4. ผลการศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการสื่อสารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร						
			b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	-	-	2.533	0.444		5.703	0.000	-	-
ผู้รับสาร	4.23	0.384	0.358	0.105	0.932	3.419	0.001	1.000	1.000

$R^2 = 0.080$, $F = 11.690$, $\text{Sig.} = 0.001$ "ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ "

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยการสื่อสารด้านผู้รับสาร เป็นตัวแปรเดียวที่เข้าสู่สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.358 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.932 มีค่า $t = 3.419$ และ $\text{Sig.} = 0.001$ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าด้านผู้รับสารสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โมเดลนี้มีค่า $R^2 = 0.080$ แสดงว่าปัจจัยด้านผู้รับสารสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารได้ ร้อยละ 8 โดยมีค่า $F = 11.690$ และ $\text{Sig.} = 0.001$ บ่งชี้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ค่า $\text{Tolerance} = 1.000$ และ $\text{VIF} = 1.000$ อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระในโมเดล

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า “ผู้รับสาร” เป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน กล่าวคือ หากผู้รับสารมีความสามารถในการรับรู้และตีความสารได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินนโยบายของผู้บริหารเกิดผลสำเร็จได้จริง ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผู้รับสาร ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถเข้าใจ วิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Berlo (1960) ที่เห็นว่า ผู้รับสารที่มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่เหมาะสมจะสามารถถอดรหัสสารได้ตรงกับความต้องการของผู้ส่งสาร และส่งผลต่อความสำเร็จในการสื่อสารโดยรวม

ในด้านประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการ และเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mahoney และคณะ

(1960) และ Campbell (1970) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากร และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสื่อสาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ส่งสาร, สาร, ช่องทางการสื่อสาร, และ ผู้รับสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะ ผู้รับสาร ซึ่งเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารมากที่สุด การที่ผู้รับสารสามารถทำความเข้าใจสารที่ได้รับและตอบสนองได้อย่างถูกต้อง ทำให้การบริหารงานในองค์กรมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ พบว่า ผู้รับสาร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $t = 3.419$ และ $Sig. = 0.001$ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 สะท้อนว่า ผู้รับสาร มีบทบาทสำคัญในการแปลความหมายและทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ค่า R^2 ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในโมเดลนี้อยู่ที่ 0.08 ซึ่งหมายความว่า 8% ของความแปรปรวนในประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารสามารถอธิบายได้จากปัจจัยการสื่อสาร ในขณะที่ 92% ของความแปรปรวนอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมในโมเดลนี้

สรุปได้ว่าแม้ ค่า R^2 จะต่ำ แต่ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสื่อสารโดยเฉพาะด้านผู้รับสาร ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร

สรุปองค์ความรู้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน" ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

การสื่อสารภายในองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ผู้ส่งสาร, ข้อมูลข่าวสาร, ช่องทางการสื่อสาร, และ ผู้รับสาร ซึ่งแต่ละด้านมีบทบาทสำคัญที่แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ ผู้รับสาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการตีความและนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสะท้อนว่าไม่เพียงแต่ผู้บริหารจะสื่อสารได้ดี แต่บุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถในการรับสาร แปลความหมาย และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหาร

ในส่วนของ ปัจจัยการสื่อสารอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ส่งสาร, สาร, และ ช่องทางการสื่อสาร แม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน แต่ก็ยังมีความสำคัญในกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร เนื่องจากการส่งสารที่มีคุณภาพ, ข้อมูลที่ชัดเจน, และช่องทางที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารควรเน้นไปที่การ สร้างระบบป้อนกลับ ที่เอื้อต่อความเข้าใจ ร่วม และพัฒนาทักษะการฟัง การอ่าน และการคิดวิเคราะห์ที่ดีสำหรับ ผู้รับสาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรภาครัฐและภาคการศึกษาในยุคที่การสื่อสารมีความซับซ้อน และหลากหลายมากขึ้นในยุคดิจิทัล

งานวิจัยนี้ได้เติมเต็มองค์ความรู้ในเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานราชการด้าน การศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาอาจขาดข้อมูลเชิงปริมาณที่ชี้ชัดถึงผลกระทบของการสื่อสารที่มีต่อประสิทธิผลการ ดำเนินงานของผู้บริหาร โดยองค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา โครงสร้างการสื่อสาร และ การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร ให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการบริหารที่มี ประสิทธิภาพและความเข้าใจร่วมกันในองค์กร

การวิจัยนี้ยังสามารถนำไปบูรณาการกับองค์ความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะ ในเรื่องของการพัฒนาทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัล ซึ่งการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร การศึกษาและการจัดการองค์กรภาครัฐ นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา ภาวะผู้นำ และ การบริหารทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในด้านการเป็น ผู้รับสารที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการฟังอย่างตั้งใจ การวิเคราะห์ และการตีความข้อมูลอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความ เข้าใจและการตอบสนองที่ตรงกับเจตนาของผู้ส่งสาร
2. องค์กรควรปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มีความ ชัดเจน เข้าถึงง่าย และเปิดกว้าง โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานและให้ข้อมูลที่ครบถ้วนตรงเวลาแก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การพัฒนาทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหาร ควรเน้นการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และการสร้าง ระบบ ป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเข้าใจร่วมในองค์กร โดยการจัดการฝึกอบรมที่เน้นทักษะการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ
2. องค์กรควรปรับปรุงและพัฒนางานประกอบของการสื่อสาร เช่น ผู้ส่งสาร, ข้อมูลข่าวสาร, และ ช่องทาง การสื่อสาร ให้ทันสมัย แม้ว่าจะไม่ได้มีผลทางสถิติที่ชัดเจนต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน แต่ก็ยังมีความสำคัญในทาง ปฏิบัติในการทำให้การสื่อสารในองค์กรมีความราบรื่นและตรงประเด็นมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เช่น ปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อการบริหารงาน
2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยี ในการสื่อสารต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในยุคดิจิทัล เพื่อศึกษาว่าการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการตัดสินใจได้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ปัญญา จุฑารัตน์. (2566). การสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐ: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 22(3), 45-60.
- ภาวินี ชันธศิริ. (2561). การสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐ: ผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 21(4), 102-115.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). การสำรวจปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *รายงานการวิจัย*, 15(2), 75-88.
- Bucata, G., & Rizescu, R. (2017). The impact of effective communication on organizational performance. *Journal of Management Development*, 36(5), 557-568.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication: An introduction to theory and practice*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2020). *Organization development and change*. Cengage Learning.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). The impact of leadership on employee satisfaction: A meta-analysis of empirical studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2019). *Essentials of management: An international perspective*. McGraw-Hill Education.
- Liao, Y., & Chang, Y. (2021). The role of message clarity in organizational decision making. *Management Communication Quarterly*, 35(1), 73-92.
- O'Reilly, C., et al. (2021). Digital communication and organizational effectiveness in the public sector. *Journal of Public Administration Research*, 48(3), 259-275.
- Schilling, M. (2020). Managing organizational resources: A framework for effective resource allocation in the public sector. *Public Administration Review*, 80(1), 90-102.

- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. Urbana: University of Illinois Press.
- Vander Elst, L. (2020). Communication in the public sector: A framework for effective organizational communication. *Journal of Public Administration*, 38(2), 55-70.
- Verheyen, M., & Van der Loo, W. (2021). Effective communication and leadership in the public sector: A study on organizational management. *Journal of Leadership and Public Administration*, 42(4), 409-424.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

PARTICIPATORY MANAGEMENT TO EXPAND EDUCATIONAL OPPORTUNITIES
BY THE KRABI PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

กิจจพิภพ เกตุแก้ว

Kitpiphat Ketkaew

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author e-mail: Perapat265@gmail.com

วันที่รับบทความ 20 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 12 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 17 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ที่ส่งผลต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยใช้หลักการบริหารจัดการเชิงบูรณาการร่วมกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเอกสารและการสังเคราะห์องค์ความรู้ ตลอดจนแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ บทความวิชาการนี้ผู้เขียนจะนำเสนอ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา 4) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) นโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ โดยองค์ความรู้จากบทความนี้จะเป็ประโยชน์ในการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและยั่งยืนแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยในพื้นที่

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; โอกาสทางการศึกษา; การเรียนรู้ตลอดชีวิต

Abstract

This article aims to study the participatory management approach of the Krabi Provincial Office of Learning Encouragement that affects the expansion of educational opportunities for local people by using the integrated management principle with the concept of participation of all sectors, including the public, private, and public sectors. This study uses document analysis and knowledge synthesis, as well as the participatory management

approach that is appropriate for the context of the Krabi Provincial Office of Learning Encouragement In this academic article, the author presents 1) the participatory management principle, 2) concepts and theories related to participatory management, 3) concepts and theories related to creating educational opportunities, 4) the concept of lifelong learning, and 5) the lifelong learning policy of the Krabi Provincial Office of Learning Encouragement. The knowledge from this article will be useful in expanding educational opportunities by promoting all sectors to play a role in education management, resulting in development that is consistent with local needs, reducing educational inequality, and creating comprehensive and sustainable learning opportunities for people of all ages in the area.

Keywords: Participatory Management; Educational Opportunity; Lifelong Learning

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานด้านการศึกษาและองค์กรที่จัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกัน ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (นพเก้า กลิ่นแผ่นและคณะ, 2567) ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำน้องการการเรียนรู้จำเป็นต้องมีบทบาทเชิงรุกในการประสานความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สนับสนุนแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในทุกช่วงวัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว (สุภาวดี พรหมทอง, 2566)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความยั่งยืนในการดำเนินงาน แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีประชาธิปไตยในการบริหาร ที่เชื่อว่าการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สุธารัตน์ ชำนาญเหนือ และ บุญเลิศ ธาณิรัตน์, 2567) องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งช่วยให้เกิดเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงานและชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่เปิดโอกาสให้ทุกเสียงได้รับการรับฟังอย่างเท่าเทียม 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งเน้นการลงมือปฏิบัติร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมให้เกิดผลจริง และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อสะท้อนข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (อนุวัฒน์ ทศบุตร, 2565)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ในการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ในการจัดการศึกษาในพื้นที่โดยมุ่ง

วิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นพันธกิจสำคัญของรัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานระดับจังหวัดที่มีบทบาทสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาทุกช่วงวัย แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงได้รับความสนใจ เนื่องจากเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในขั้นตอนสำคัญ เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งช่วยสร้างเป้าหมายร่วม ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน

บทความนี้นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงวิชาการ โดยประกอบด้วย 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา 4) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) นโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ 6) สรุปองค์ความรู้ (Summary of Knowledge) 7) กลไกการขับเคลื่อนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) กระบวนการสร้างโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ 9) ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ และ 10) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations) บทความนี้มีเป้าหมายเพื่อนำไปใช้จริงในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อเสนอแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้จริงในบริบทสถานศึกษาไทย และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายหรือการนิเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน

หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เน้นการดึงศักยภาพของทุกภาคส่วนมาใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้เกิดความร่วมมือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน การบริหารในลักษณะนี้จึงตั้งอยู่บนหลักการสำคัญหลายประการที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน (อุมพร แต่งเกลี้ยง, 2565) โดยมีหลักการสำคัญที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกที่แต่ละคนมีคุณค่าและสามารถส่งเสริมการพัฒนาองค์กรได้

2. การสร้างความโปร่งใสในการสื่อสาร ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องมีการสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันความรับผิดชอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันในทีม โดยการแบ่งปันภารกิจและความรับผิดชอบในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันที่สูงขึ้นระหว่างบุคลากร ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพจากทุกภาคส่วนในองค์กรมาใช้ร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญสามประการคือ 1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กร 2) การสร้างความโปร่งใสในการสื่อสารเพื่อให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมาย และ 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันความรับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการตัดสินใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบนี้มีประโยชน์หลายประการ เช่น การระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย การลดการต่อต้านและเพิ่มการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การเปิดโอกาสในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพสูงขึ้นพร้อมเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (ศุภิสรา คุณาวิวัฒน์ และ นางลลิตา ใจฉลาด, 2566)

ในการบริหารงานโดยคณะบุคคลสามารถเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพราะการมีคณะกรรมการที่รวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากหลายส่วนขององค์กรสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลายและมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ และมีคุณภาพมากขึ้น เมื่อเทียบกับการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยคณะกรรมการอาจมีข้อเสียในแง่ของการตัดสินใจที่อาจล่าช้า เนื่องจากการประชุมแต่ละครั้งต้องใช้เวลาและมีภาระที่ซับซ้อน ซึ่งอาจทำให้กระบวนการตัดสินใจล่าช้าไป (อรอนงค์ แจ่มจรัส และ ชัยอนันต์ มั่นคง, 2565)

ซึ่งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในองค์กรได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การศึกษาพบว่า การนำกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในองค์กรสามารถกระตุ้นการเปิดเผยความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างพนักงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น โดยการตัดสินใจที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายจึงมีผลสำคัญต่อการพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิดในองค์กรอย่างยั่งยืน (Kwon & Kim, 2025)

นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรสมัยใหม่ คือแนวทางที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน โดยให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความสำคัญในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และเปิดพื้นที่ให้แสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Sokari Jusih Ogu, 2024)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างความผูกพันและการยอมรับจากทุกฝ่าย การระดมความคิดเห็นที่หลากหลายช่วยลดการต่อต้านและเพิ่มการยอมรับ ส่งผลให้การตัดสินใจมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นการบริหารผ่านคณะกรรมการช่วยให้ได้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหลายคน แต่อาจทำให้การตัดสินใจช้า การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา

รัฐธรรมนูญไทยมุ่งสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ที่เกิดจากการประชุมร่วมระหว่าง UNESCO, ธนาคารโลก, UNICEF และรัฐบาลไทยในปี พ.ศ. 2532 การศึกษาเพื่อปวงชนเน้นการให้โอกาสทุกคนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Education) เพื่อสร้างอุดมการณ์ใหม่ในการจัดการศึกษาของประเทศ รัฐต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี และครูต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่รู้ และพร้อมค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดชีวิต (ธน ขวัญเดช, 2565)

การพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการสร้าง ความเสมอภาคทางสังคมและโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มเปราะบางผ่านการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ควบคู่กับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งในการจัดการตนเอง ทั้งนี้ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ห่างไกลจะถูกพัฒนาโดยใช้แนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) ที่พิจารณาทั้งข้อมูลนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนประจำพิกนออย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญต่อการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยกำหนดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับ 12 ปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กในทุกด้านก่อนเข้ารับการศึกษา นอกจากนี้ยังเน้นให้เด็กเล็กได้รับการดูแลอย่างรอบด้านโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านความร่วมมือกับท้องถิ่นและภาคเอกชน พร้อมทั้งกำกับให้การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม วินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย โดยกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ไว้ 3 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการ

เรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ทั้งนี้การดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้จะครอบคลุมการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม กระตุ้นให้บุคคลใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้ที่ยอยู่นอกระบบการศึกษาได้พัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตามศักยภาพและความถนัด โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการเรียนรู้ที่ไม่เป็นภาระด้านเวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และสอดคล้องกับพัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

สรุปได้ว่า การขยายโอกาสทางการศึกษามุ่งลดความเหลื่อมล้ำและเสริมความเท่าเทียม โดยเน้นให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่ทุกคนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการสนับสนุนจากภาครัฐ เอกชนและท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาเบื้องต้น 12 ปีและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถและคุณภาพชีวิตของบุคคลในทุกช่วงวัย โดยไม่จำกัดแค่การศึกษาในห้องเรียน แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกแง่มุมของชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่ไม่หยุดนิ่ง ดังต่อไปนี้

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) คือกระบวนการที่ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง โดยวางแผน ค้นหาแหล่งข้อมูล และประเมินผลการเรียนรู้ กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความเป็นอิสระในการเรียนรู้ เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีภาระอื่น ๆ เช่น ผู้เรียนในกลุ่มผู้ใหญ่ ซึ่งต้องการการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญในบริบทการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ไม่จำกัดช่วงอายุและสามารถพัฒนาความรู้ได้ตลอดเวลา (Svein Loeng, 2020)

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องทุกช่วงวัย เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยมีบทบาทสำคัญของภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเตรียมประชาชนรับมือกับความท้าทายและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สุมาลี ศรีสังข์, 2566)

การจัดการเรียนรู้แนวใหม่เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งโลกอนาคตจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมคนให้พร้อมรับมือกับความซับซ้อนและโอกาสท้าทายในโลกปัจจุบัน โดยมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะสำหรับอนาคต (Future Essential Skills) ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นพลเมืองโลก การเรียนรู้ในอนาคตจะเน้นความยืดหยุ่น สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา จากประสบการณ์จริงและแหล่งความรู้หลากหลาย รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะในการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยั่งยืน (ขวลิต ขอดศิริ และวชิรา เครือคำอ้าย, 2567)

การเรียนรู้ในบริบทต่าง ๆ เกิดขึ้นในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา คุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของสังคมในกิจกรรมการเรียนรู้

เป้าหมายคือการใช้เครื่องมือทางนโยบายในการวางแผนและติดตามผลการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับประเทศ โดยเน้นทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัยแรงงานและผู้สูงอายุแต่ยังพัฒนาทักษะทางสังคมและการใช้ชีวิตในสังคมได้ดีขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรมส่งเสริมการเรียนรู้มุ่งเน้นการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของประชาชนในทุกช่วงวัย โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในระบบ แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองช่วยให้ผู้เรียนเลือกสิ่งที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็น ส่วนการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานกศน., 2566)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งไม่จำกัดแค่ในห้องเรียน แต่สามารถเกิดขึ้นในทุกบริบทของชีวิต เช่น ที่บ้าน ที่ทำงาน หรือกิจกรรมยามว่าง การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

นโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด (สกร.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มวัย โดยมีการดำเนินงานในระดับจังหวัด ภายใต้การดูแลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายการจัดการศึกษาของ สกร. แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลักที่ตอบโจทย์ความต้องการและการพัฒนาตนเองของบุคคลในทุกช่วงวัย (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่, 2568) ได้แก่

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ทั้งในที่ทำงาน ที่บ้าน และในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม
2. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยไม่จำกัดเฉพาะในด้านวิชาการ แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชีวิตส่วนตัว เช่น การพัฒนาทักษะการทำงาน การพัฒนาความสัมพันธ์ การดูแลสุขภาพ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับระดับการศึกษา โดยอาจจะเป็นการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับอุดมศึกษาตามหลักสูตรที่รัฐกำหนด

ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานและการพัฒนาในสายอาชีพต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในตลาดแรงงาน

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่มุ่งสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกระดับและทุกกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมทั้งในระบบ นอก ระบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรอบด้าน

หนึ่งในแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการส่งเสริมการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การจัดกลุ่มเรียนรู้ในชุมชน หรือแม้กระทั่งการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่ตรงกับ ความสนใจและความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต หรือการเสริมสร้างคุณค่าของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ยังมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มในการจัดการศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ที่อาจจะไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาได้อย่างเต็มที่ การให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจึงเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ ช่วยเสริมความรู้และศักยภาพในการประกอบอาชีพหรือทำธุรกิจส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในจังหวัดกระบี่ การส่งเสริมคุณวุฒิ และการจัดการศึกษาในพื้นที่ช่วยยกระดับอาชีพของประชาชน ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่, 2568) ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“ ประชาชนในจังหวัดกระบี่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ”

พันธกิจ

1. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
2. ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการ จัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสภาวะการณ์การพัฒนาของประเทศ
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

4. สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

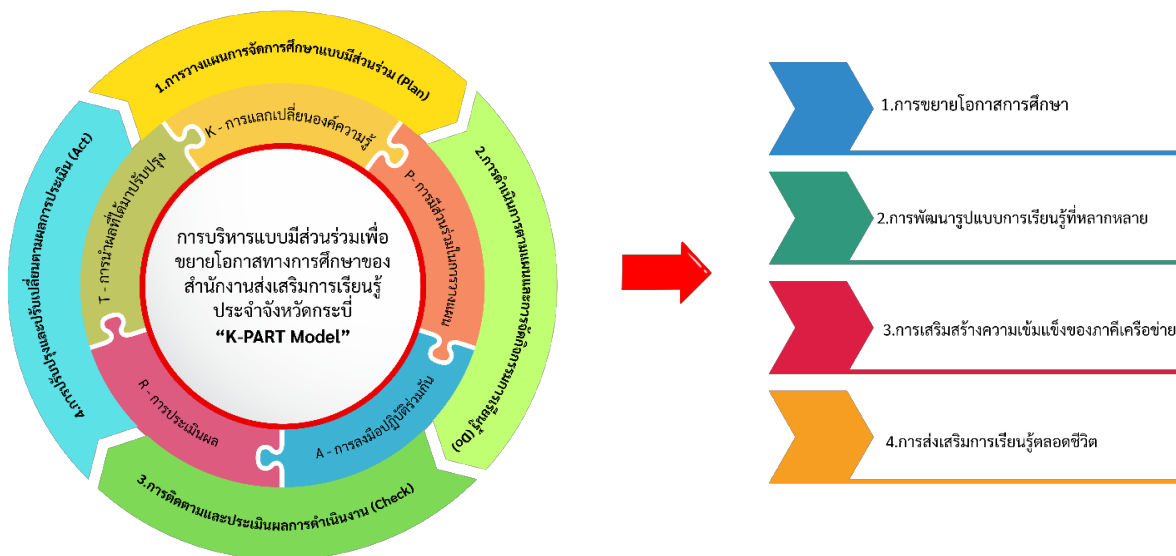
1. ประชาชนได้รับโอกาสและเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามบริบท สภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม หน้าที่ความเป็นพลเมืองที่ดีภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
3. ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ ช่องทางการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะอย่างมีเหตุผล และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์
4. หน่วยงาน มีหลักสูตรโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย และรองรับกับสภาวะการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
5. หน่วยงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการเพิ่มโอกาส และช่องทางการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน
6. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ
7. หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
8. บุคลากร สกร. ทุกประเภท ทุกระดับได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสายงานและการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ มุ่งเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมสำหรับประชาชนทุกกลุ่มวัย โดยเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ทั้งในระบบการศึกษาแบบทางการและนอกระบบ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองและสร้างอาชีพในพื้นที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การร่วมมือจาก

ภาครัฐ เอกชน และชุมชนช่วยขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปองค์ความรู้ (Summary of Knowledge)

บทความนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือภาคประชาชน มีบทบาทอย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะเมื่อกระบวนการบริหารได้รับการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านทรัพยากร การจัดการเรียนรู้ และความต้องการเฉพาะของชุมชน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์หรือการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ โดยควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างตรงจุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ลดช่องว่างทางโอกาสทางการศึกษา และสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังแผนภาพโมเดล



แผนภาพที่ 1 โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

ที่มา : กิจจพิภัก เกตุแก้ว, 2568

แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ที่เหมาะสมกับบริบทในการจัดการศึกษาในพื้นที่อันจะนำไปสู่การยกระดับโอกาสทางการศึกษาต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

กลไกการขับเคลื่อนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การวางแผนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Plan) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ควรสร้างแผนการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยการรวบรวมข้อมูลจากภาคีเครือข่าย เช่น ครู กศน., หน่วยงานท้องถิ่น, และภาคประชาชน เพื่อออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

2. การดำเนินการตามแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Do) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประชาชนมีส่วนร่วม เช่น การจัดเวทีสัมมนา การฝึกอบรม หรือการจัดกลุ่มเรียนรู้ในชุมชน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจและพัฒนาการศึกษาของตนเองและชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ออนไลน์และการจัดกิจกรรมในพื้นที่

3. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Check) การตรวจสอบผลการดำเนินการโดยใช้เครื่องมือสะท้อนผลที่มีส่วนร่วม เช่น การใช้บัตรสะท้อนความคิดเห็นจากผู้เรียนและภาคีเครือข่าย การรวบรวมข้อมูลและสะท้อนกลับ (Feed back) เพื่อประเมินว่าการเรียนรู้ที่ดำเนินการนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ และตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ดีแค่ไหน

4. การปรับปรุงและปรับเปลี่ยนตามผลการประเมิน (Act) การนำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงแผนการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ เช่น การปรับเปลี่ยนหลักสูตร การเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ หรือการปรับการดำเนินการให้ตอบสนองความท้าทายในสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

กระบวนการสร้างโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

1. การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น ครู สกร., ภาคประชาชน และหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participatory Planning) การมีส่วนร่วมในการวางแผนผ่านเวทีสาธารณะและเวทีชุมชน เช่น การร่วมจัดทำแผนการศึกษาท้องถิ่น โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา

3. การลงมือปฏิบัติร่วมกัน (Action Together) การลงมือปฏิบัติร่วมกันของภาคีเครือข่าย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) ทักษะชีวิต ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลและสะท้อนผล (Evaluation) การประเมินผลและสะท้อนผลลัพธ์ผ่านวงเสวนา การประเมินเชิงคุณภาพ และการรับข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. การนำผลที่ได้มาปรับปรุง (Transformation) การนำผลที่ได้จากการประเมินและสะท้อนผลลัพธ์มาปรับปรุงนโยบายหรือรูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นและความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับการจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่

1. การขยายโอกาสการศึกษาให้กลุ่มหลุดจากระบบ สำหรับเด็กนอกระบบ, ผู้ใหญ่, และผู้ด้อยโอกาส ผ่านการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ทางไกล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทชุมชน เช่น การเรียนรู้ในชุมชนหรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่สะดวกและตอบโจทย์

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาส่งเสริมการร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยั่งยืนในการขยายโอกาสทางการศึกษา

4. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกช่วงวัย เพื่อให้ประชาชนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในทุกช่วงชีวิต ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

บทอภิปราย (Discussion)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่ใช้มีความสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อพัฒนาโอกาสทางการศึกษาให้เท่าเทียมกัน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประชาชนในทุกกลุ่มวัย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา หรือการเรียนรู้นอกระบบ การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและสร้างความมั่นใจในความสำเร็จของการดำเนินงาน

บทความนี้สนับสนุนแนวคิดของ รอย โอ. อานาโบ (Roy O. Anabo) ที่กล่าวว่าในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยให้ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนจากชุมชนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรการศึกษา การมีส่วนร่วมนี้ช่วยให้การตัดสินใจสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของสังคมได้อย่างยั่งยืน (Roy O. Anabo, 2024)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของผู้ดำเนินการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยการสร้างความตระหนักและความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ผู้นำสถานศึกษาควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมและกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ดุลชิตร์ มงคล, 2566)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

1. ระดับสถานศึกษา

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครู ผู้เรียน และผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการใช้แนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา

1.2 การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน ได้โดยเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพที่สามารถใช้ได้จริง

2. ระดับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด

2.1 สำนักงานควรจัดการอบรมและสร้างเครือข่ายภาคีที่มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล โดยการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2.2 การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพื้นที่

3. ระดับประเทศ

3.1 การพัฒนานโยบายการศึกษาที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นระบบ โดยรัฐควรสนับสนุนการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดแค่การศึกษาในโรงเรียน แต่รวมถึงการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาให้แก่หน่วยงานท้องถิ่น และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและยั่งยืนในทุกพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

ชลิต ขอดศิริ, และวชิรา เครือคำอ้าย. (2567). การจัดการเรียนรู้แนวใหม่เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งโลกอนาคต.

วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 37(2), 310-325.

ดุลชิตร์ มงคล. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 4(1), 88 - 96.

ธนู ขวัญเดช. (2565). การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ไทยในยุคดิจิทัล.

วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 9(1), 87-103.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566). ราชกิจจานุเบกษา, 140(มีนาคม), 62-64.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, 134(เมษายน), 15.

- ศุภิสรา คุณาวีวัฒน์, และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2566). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(6), 66–91.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2566). “พ.ร.บ. ส่งเสริมการเรียนรู้ ปี 66” ยกระดับ กศน. เป็น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้คนทุกวัยเข้าถึงการศึกษา. รัฐบาลไทย. www.thaigov.go.th/infographic/contents/details/6866
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่. (2568). *บริบททั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่*. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่. <http://krabi.nfe.go.th/index.php>
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกระบี่. <http://krabi.nfe.go.th/index.php>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *การพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1879
- สุธารัตน์ ชำนาญเหาะ, และบุญเลิศ ธาณรัตน์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(3), 413–428.
- สุภาวดี พรหมทอง. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุมาลี สังข์ศรี. (2566). การส่งเสริมให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 21(1), 211 – 233.
- อรอนงค์ แจ่มจำรัส, และชัยอนันต์ มั่นคง. (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. *วารสารวิจัยและวิชาการ*, 5(3), 205–214.
- นพเก้า กลิ่นแผ่น, จิตินันท์ ดั่งสุวรรณ, และทินกร ช่อพงษ์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดลพบุรี. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 7(3), 73–185.
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- อุมพร แต่งเกลี้ยง. (2565). แนวทางการพัฒนาและจัดการแหล่งท่องเที่ยวชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านเกาะกลาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.กรุงเทพ*, 4(2), 48–62.

-
- Anabo, R. O. (2024). Analysis of Different Principles in School-Based Management. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4780126>
- Kwon, S.-H., & Kim, J.-S. (2025). Relationship between participative decision-making within an organization and employees' cognitive flexibility, creativity, and voice behavior. *Behavioral Sciences*, 15(1), 1-18. <https://doi.org/10.3390/bs15010051>
- Loeng, S. (2020). Self-directed learning: A core concept in adult education. *Education Research International*, 2020, Article ID 3816132. <https://doi.org/10.1155/2020/3816132>
- Ogu, S. J. (2024). Employee participation in decision-making and organizational commitment: A study of modern organizations. *ResearchGate*. www.researchgate.net/publication/385487184_Employee_participation

การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21
THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) FOR TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT IN THE
21st CENTURY

อติป เกตุศิริ¹, ณัฐยา เกตุศิริ², ศุภชัย เส้นเกษ³ และ วารุณี เรียนรู้⁴
Atip Ketusiri¹, Nattaya Ketusiri², Suphachai Senket³ and Warunee Rianru⁴

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช¹

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

มหาวิทยาลัยราชธานี³

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร⁴

Navamindradhiraj University¹

Phranakhon Rajabhat University²

Ratchathani University³

Phranakhon Rajabhat University⁴

Corresponding Author e-mail: ketusiri.a@gmail.com

วันที่รับบทความ 18 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 16 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 17 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา การใช้ AI ในบริบทการศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทความนี้ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ระบบผู้ช่วยเสมือน (Virtual Assistant) การประเมินผลอัตโนมัติ (Automated Assessment) และการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ (Learning Analytics) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมและมีแนวโน้มเติบโตในระบบการศึกษาสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ที่มีต่อผู้เรียน ครู และโครงสร้างระบบการศึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมและเหมาะสม เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การละเมิดความเป็นส่วนตัว การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป หรือความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ผลการวิเคราะห์เสนอว่า การนำ AI มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีแบบแผนและมีความรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์; เทคโนโลยีการศึกษา; การจัดการเรียนการสอน

Abstract

This academic article aims to study and analyze the application of Artificial Intelligence (AI) in teaching and learning management in the 21st century, an era in which technological advancements significantly influence the education system. AI in education enhances learners' experiences and facilitates teachers in implementing efficient personalized learning. This article explores key AI applications such as personalized learning, virtual assistants, automated assessment, and learning analytics—technologies that are increasingly popular in modern educational contexts. Furthermore, it discusses the impacts of AI on learners, teachers, and educational structures, emphasizing ethical and responsible use to avoid issues such as privacy concerns, overdependence on technology, and digital inequality. The findings suggest that integrating AI into educational processes in a systematic and responsible manner promotes lifelong learning, develops 21st-century skills, and sustainably improves education quality. Recommendations are provided for institutions to prepare both infrastructure and personnel, and to establish ethical guidelines to maximize AI's potential benefits in education.

Keywords: Artificial Intelligence; Educational Technology; Personalized Learning

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษา เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล และการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Luckin et al., 2016) ซึ่งการพัฒนาและประยุกต์ใช้ AI จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่

ความหมายและการพัฒนาของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI

AI หมายถึง เทคโนโลยีที่สามารถเลียนแบบความสามารถทางปัญญาของมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ การตัดสินใจ การเข้าใจภาษา และการจดจำรูปแบบ (Russell & Norvig, 2021) ในบริบทการศึกษา AI ถูกพัฒนาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะทันที และการประเมินผลแบบอัตโนมัติ

Stuart Russell (2021) นักวิจัยด้าน AI ชี้แนะจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เบิร์กลีย์ ให้คำจำกัดความของ AI ว่า “คือระบบที่สามารถรับรู้ วิเคราะห์ และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างอัตโนมัติ โดยเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์” ซึ่งในบริบทของการศึกษา เทคโนโลยีนี้ไม่เพียงแต่เข้ามาทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเสริม แต่ยังเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนอย่างสิ้นเชิง

หนึ่งในแนวโน้มสำคัญคือการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) โดยระบบอัจฉริยะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม ความสนใจ และระดับความเข้าใจของผู้เรียน แล้วปรับเนื้อหา หรือความยากง่ายของบทเรียนให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละคน นักวิจัยอย่าง Benjamin Nye และ นักการศึกษา เช่น Dr. Rose Luckin แห่ง University College London ได้กล่าวไว้ในงานวิจัย (2020) ว่า AI จะช่วยครู “รู้จักผู้เรียน” ได้ลึกยิ่งขึ้น และสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละคนได้อย่างแม่นยำมากกว่าที่เคย

AI ยังทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูในรูปแบบของ Virtual Teaching Assistant และ Chatbot ซึ่งสามารถตอบคำถาม ให้คำแนะนำ และช่วยเตือนงานหรือติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้ตลอด 24 ชั่วโมง งานวิจัยของ Dr. Ryan Baker จาก University of Pennsylvania ชี้ให้เห็นว่า Chatbot ที่ใช้ AI สามารถลดภาระของครูได้มากถึง 30% ในการจัดการคำถามซ้ำ ๆ และช่วยให้ครูมีเวลาในการพัฒนาแผนการสอนและทำกิจกรรมวิเคราะห์เชิงลึกกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

ในด้านการประเมินผล AI ช่วยให้นักเรียนได้รับ Feedback แบบเรียลไทม์ และทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเพื่อปรับปรุงการสอนได้อย่างรวดเร็ว งานของ Dr. Kenneth Koedinger แห่ง Carnegie Mellon University แสดงให้เห็นว่า “ระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะ” ที่เขาพัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มากถึง 20-30% เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการเรียนแบบดั้งเดิม

แม้ว่าการใช้ AI ในการศึกษา จะนำมาซึ่งศักยภาพมหาศาล แต่ในขณะเดียวกัน ก็มีประเด็นทางจริยธรรม ความ เป็นส่วนตัว และความเหลื่อมล้ำที่ต้องตระหนัก Dr. Kate Crawford จาก Microsoft Research เตือนว่า “ข้อมูลที่ AI ใช้ในการเรียนรู้ นั้น ส่วนใหญ่มีอคติแฝงอยู่ หากนำมาใช้ในห้องเรียนโดยไม่ระมัดระวัง อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการประเมินและการจัดกลุ่มผู้เรียน”

นอกจากนี้ ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับ “การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป” ซึ่งอาจลดบทบาทของครูและ ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้เรียน งานของ Dr. Neil Selwyn แห่ง Monash University ระบุว่า การนำ AI มาใช้ในห้องเรียนควรเป็นไปในลักษณะ “เสริมสร้าง” (Augmentation) ไม่ใช่ “แทนที่” (replacement) ครูผู้สอน

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง AI ซึ่งอาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่าง ผู้เรียนในเมืองกับชนบท หรือระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา งานของ UNESCO (2023) ระบุว่า “หากไม่จัดการอย่างรอบคอบ การนำ AI มาใช้ในระบบการศึกษาจะยิ่งตอกย้ำความไม่เท่าเทียมทางการ เรียนรู้มากกว่าที่จะแก้ไข”

อย่างไรก็ตาม การใช้ AI ในการศึกษาไม่ได้หมายถึงการแทนที่ครูหรือการลดคุณค่าของการเรียนรู้แบบ มนุษย์ หากแต่เป็นการสร้างระบบการศึกษาแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น เฉพาะตัว และสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล โดยที่ “ครูยังคงเป็นหัวใจของการเรียนรู้” ดังที่ Andreas Schleicher ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาแห่ง OECD ได้ กล่าวไว้ว่า “AI สามารถคาดการณ์สิ่งที่ผู้เรียนอาจเข้าใจผิด แต่ครูเท่านั้นที่สามารถเข้าใจสิ่งที่นักเรียนรู้สึกกลัว หรือไม่กล้าแสดงออกได้”

สุดท้าย การเตรียมความพร้อมให้กับครูในด้านทักษะดิจิทัลและการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ การฝึกอบรมครูให้เข้าใจศักยภาพของ AI และรู้จักใช้เครื่องมือเหล่านี้อย่างเหมาะสม คือหัวใจของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการศึกษาในอนาคต

รูปแบบการนำ AI มาใช้ในการเรียนการสอน

การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการจัดการเรียนการสอน ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนและบทบาทของครูอย่างมีนัยสำคัญ จากเดิมที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามรูปแบบเดียวกัน กลายเป็นการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะบุคคลมากขึ้น AI ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็น “ผู้ช่วยครู” ที่สามารถประมวลผล วิเคราะห์ และตัดสินใจเชิงการเรียนการสอนได้อย่างชาญฉลาด โดยรูปแบบของการนำ AI มาใช้ในการเรียนการสอนสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายมิติ ดังต่อไปนี้:

1. ระบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning Systems)

ระบบ AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม การเรียนระดับความเข้าใจ หรือปฏิริยาต่อเนื้อหา เพื่อนำมาปรับรูปแบบการสอนหรือเสนอเนื้อหาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ตัวอย่างของระบบเช่น Knewton, Smart Sparrow หรือ Squirrel AI ในประเทศจีน ที่สามารถปรับบทเรียนให้เข้ากับความเร็วและระดับความรู้ของผู้เรียนแต่ละคนโดยอัตโนมัติ

งานวิจัยของ Ryan Baker (2020) จาก University of Pennsylvania พบว่า การเรียนรู้แบบปรับตัวด้วย AI ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เฉลี่ย 20-30% เมื่อเทียบกับการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการเรียนซ้ำ และเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ระบบช่วยสอนอัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems: ITS)

ระบบผู้ช่วยสอนอัจฉริยะเป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่สำคัญของการใช้ AI โดยระบบจะทำหน้าที่คล้ายครูส่วนตัว ช่วยสอนเนื้อหาแบบโต้ตอบ ติดตามความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะเชิงลึก ตัวอย่างของระบบเช่น Cognitive Tutor ที่พัฒนาโดย Carnegie Mellon University ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ITS สามารถเพิ่มการเข้าใจของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ได้ดีกว่าการสอนในชั้นเรียนแบบปกติ

นักวิจัยอย่าง Dr. Kenneth Koedinger ยืนยันว่า ITS ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาแนวคิดพื้นฐานได้อย่างลึกซึ้ง โดยไม่จำเป็นต้องมีครูอยู่ในห้องเรียนตลอดเวลา และยังสามารถนำไปใช้ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) ได้อีกด้วย

3. แชทบอทและผู้ช่วยเสมือน (AI-powered Chatbots and Virtual Assistants)

แชทบอทที่ขับเคลื่อนด้วย AI เป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่นิยมอย่างมากในยุคหลัง COVID-19 เนื่องจากสามารถช่วยตอบคำถามพื้นฐานของผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ ได้แบบเรียลไทม์ เช่น ตารางเรียน การบ้าน คำศัพท์ ไปจนถึงการแนะนำทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Jill Watson ซึ่งพัฒนาโดย Georgia Tech ใช้เป็น

ผู้ช่วยสอนในวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ออนไลน์ โดยสามารถตอบคำถามนักศึกษาในกระดานสนทนาได้แม่นยำ และนักศึกษาเกือบทั้งหมดไม่ทราบว่าตนกำลังสนทนากับ AI

Ashok Goel, ผู้พัฒนา Jill Watson กล่าวไว้ว่า “AI ช่วยให้ครูมีเวลามากขึ้นในการทำงานเชิงกลยุทธ์ เช่น การออกแบบกิจกรรม และการให้คำปรึกษาเชิงลึก แทนที่จะต้องใช้เวลาตอบคำถามซ้ำ ๆ”

4. ระบบวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผล (Learning Analytics and AI Assessment)

AI ยังมีบทบาทในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ (Learning Analytics) และการประเมินผลผู้เรียน (AI-based Assessment) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถมองเห็นความก้าวหน้า ปัญหา หรือพฤติกรรมเสี่ยงของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างของเทคโนโลยีเช่นระบบ Gradescope ที่สามารถให้คะแนนข้อสอบแบบเขียนด้วย AI ได้ในไม่กี่นาที หรือแพลตฟอร์ม Turnitin ที่ใช้ AI ตรวจจับการคัดลอกผลงานวิชาการ

ตามรายงานของ Holstein et al. (2019) พบว่า ครูที่ใช้ Learning Analytics ประกอบกับการสังเกตเชิงพฤติกรรมของนักเรียน สามารถวางแผนการสอนได้เหมาะสมขึ้น และลดความล่าช้าในการปรับแผนการสอนที่ตอบสนองต่อปัญหาจริงของห้องเรียน

5. การสร้างสื่อและเนื้อหาด้วย AI (AI-generated Content)

AI ยังสามารถช่วยครูในการสร้างเนื้อหา เช่น สื่อการสอน บททดสอบ คลิปวิดีโอ หรือแม้กระทั่งบทความแบบอัตโนมัติ โดยเครื่องมืออย่าง ChatGPT, Quillionz, หรือ TeachFX สามารถประมวลผลข้อมูลและสร้างสื่อในระดับที่เหมาะสมกับระดับชั้นหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ได้อย่างแม่นยำ

การศึกษาโดย Luckin et al. (2016) พบว่าครูที่ใช้ AI ช่วยในการสร้างบทเรียนสามารถลดเวลาการเตรียมการสอนลงได้ถึง 40% และยังสามารถนำเวลาเหล่านั้นไปพัฒนาการสอนหรือทำวิจัยในชั้นเรียนต่อยอดได้

ผลกระทบของ AI ต่อการศึกษา

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กำลังกลายเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นในระดับชั้นเรียน การบริหารจัดการ หรือการกำหนดนโยบายทางการศึกษา AI ได้เข้ามามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของ AI ต่อการศึกษาไม่ได้มีเพียงด้านบวกเท่านั้น แต่ยังมีด้านที่ต้องพิจารณาและจัดการอย่างระมัดระวังเช่นกัน

ผลกระทบเชิงบวก

1. การเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)

หนึ่งในผลกระทบที่สำคัญที่สุดของ AI คือความสามารถในการปรับการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน โดย AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ ประสิทธิภาพ และความเข้าใจในเนื้อหา เพื่อเสนอเนื้อหาหรือแนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ระบบ Squirrel AI ของประเทศจีน และ Knewton ที่ใช้กัน在美国 ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนในจังหวะของตนเอง ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ (Luckin et al., 2016)

2. การสนับสนุนครูและผู้สอน

AI ช่วยแบ่งเบาภาระครูในด้านการประเมินผล การตอบคำถามซ้ำซาก และการติดตามผลการเรียนของนักเรียน ทำให้ครูสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาการสอนในเชิงกลยุทธ์ได้มากขึ้น (Goel, 2016) ระบบอย่าง Jill Watson ที่ใช้ใน Georgia Tech แสดงให้เห็นว่า AI สามารถตอบคำถามของนักเรียนในคอร์สออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดภาระของผู้สอนลงได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา (Learning Analytics)

AI สามารถประมวลผลข้อมูลจำนวนมากมหาศาลเพื่อช่วยในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น การใช้ Learning Analytics เพื่อระบุผู้เรียนที่มีความเสี่ยงในการเรียนตกหล่น หรือการวางแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Holstein et al., 2019)

4. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

ในบางพื้นที่ที่ขาดครูหรือทรัพยากร AI สามารถทำหน้าที่เป็นครูจำลองผ่านระบบออนไลน์ หรือแชทบอท ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้มากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา หรือในสถานการณ์พิเศษ เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ผลกระทบเชิงลบและข้อควรระวัง

1. ปัญหาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Privacy Concerns)

การที่ AI ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้ นั้น ย่อมนำมาซึ่งความเสี่ยงด้านความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน หากไม่มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างรัดกุม ข้อมูลอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม (Crawford, 2021)

2. อคติของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias)

อัลกอริทึมของ AI มักเรียนรู้จากข้อมูลในอดีต ซึ่งหากข้อมูลนั้นมีอคติ เช่น เชื้อชาติ เพศ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ AI ก็อาจทำให้เกิดการตัดสินใจหรือประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น การประเมินนักเรียนจากพฤติกรรมโดยไม่คำนึงถึงบริบท (Selwyn, 2019)

3. ลดบทบาทของครูและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

แม้ว่า AI จะมีบทบาทในการสอนและประเมินผล แต่ครูยังมีบทบาทที่ AI ทดแทนไม่ได้ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเข้าใจอารมณ์ และการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสังคม การพึ่งพา AI มากเกินไปอาจลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมของผู้เรียน (Schleicher, 2020)

4. ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงเทคโนโลยี

ในบางพื้นที่โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา การเข้าถึงเทคโนโลยี AI ยังเป็นไปอย่างจำกัด หากไม่มีการสนับสนุนอย่างเพียงพอ AI อาจยิ่งขยายช่องว่างระหว่างผู้เรียนที่มีและไม่มีโอกาสเท่าเทียมกัน (UNESCO, 2023) โดยสรุป AI ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การลดภาระครู การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ และการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา แต่ในขณะเดียวกันก็มีผลกระทบด้านจริยธรรม ความเหลื่อมล้ำ และการลดปฏิสัมพันธ์เชิงมนุษย์ที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ การ

วางนโยบายและการออกแบบการใช้ AI ในการศึกษาจึงควรคำนึงถึงทั้งโอกาสและข้อจำกัด เพื่อให้เทคโนโลยีนี้เป็นพลังขับเคลื่อนที่สร้าง “คุณภาพ” มากกว่าเพียงแค่ “ความสะดวก”

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในการประยุกต์ใช้ AI
2. ควรมีการกำกับดูแลการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม และตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน
3. ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือ AI ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละระดับชั้นและสาขาวิชา

สรุปองค์ความรู้

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอน การบริหารจัดการการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนในหลายมิติ โดย AI มีบทบาทสำคัญในการทำให้การเรียนการสอนมีความเป็นส่วนตัวและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในจังหวะของตัวเอง และได้รับเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการและระดับความเข้าใจของตน ตัวอย่างเช่น ระบบ Squirrel AI และ Knewton ซึ่งใช้เทคโนโลยี AI ในการปรับเนื้อหาการเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดช่องว่างทางการศึกษาได้

นอกจากนี้ AI ยังช่วยสนับสนุนครูในด้านการประเมินผลและการตอบคำถามซ้ำซาก ลดภาระการทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการสอน การใช้ AI ในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนช่วยให้ครูสามารถให้คำแนะนำที่แม่นยำและปรับการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้ อีกทั้ง AI ยังสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนและการตัดสินใจในการบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบจากการใช้ AI ในการศึกษาไม่ได้มีเพียงด้านบวกเท่านั้น ยังมีความท้าทายและผลกระทบในเชิงลบที่ต้องพิจารณา เช่น ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การเกิดอคติจากอัลกอริธึมที่อาจมีผลกระทบต่อการประเมินผู้เรียน และการลดบทบาทของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน อีกทั้งยังมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีที่อาจทำให้เกิดช่องว่างในการศึกษาระหว่างผู้เรียนในพื้นที่ที่ขาดแคลนทรัพยากร

การใช้ AI ในการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการออกแบบและการควบคุมอย่างระมัดระวังเพื่อให้การนำ AI มาใช้สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ในท้ายที่สุด AI จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาการศึกษาและผู้เรียน แต่การใช้งานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อให้สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

Ashok, G. (2016). *Jill Watson, the virtual teaching assistant*. Georgia Institute of Technology. Retrieved from <https://news.gatech.edu>

- Baker, R. S. (2020). Using learning analytics to improve student engagement and outcomes. *Journal of Educational Technology*, 15(2), 45–58.
- Holstein, K., McLaren, B. M., & Aleven, V. (2019). Designing for complementarity: Teacher and student needs for orchestration support in AI-enhanced classrooms. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1–30.
- Koedinger, K. R., Anderson, J. R., Hadley, W. H., & Mark, M. A. (2017). Intelligent tutoring goes to school in the big city. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 27(1), 1–26. <https://doi.org/10.1007/s40593-016-0128-8>
- Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. (2016). *Intelligence unleashed: An argument for AI in education*. Pearson Education. <https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/about-pearson/innovation/open-ideas/Intelligence-Unleashed-Publication.pdf>
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson Education.
- Selwyn, N. (2019). *Should robots replace teachers? AI and the future of education*. Polity Press.
- UNESCO. (2023). *AI and education: Guidance for policy-makers*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/>

การนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

INTERNAL SUPERVISION BASED ON THE SEVEN PRINCIPLES OF KALYĀṆAMITTATĀ DHAMMA

วิไลลักษณ์ ละวู

Wilailuk Lawoo

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhist Educational Administration Program, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author e-mail: wilailuk.nate1@gmail.com

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 17 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 21 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามแนวพุทธ ได้แก่ ปิโย (เป็นที่รัก), ครู (น่าเคารพ), ภาวานีโย (น่าเจริญใจ), วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง), วจนกฺขโม (อดทนต่อคำพูด), คมภีรณฺจ กถิ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ), และ โน จฏฺฐาเน นโยจเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

เนื้อหาในบทความประกอบด้วย (1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน (2) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (3) การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 กับการนิเทศภายใน (4) กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (5) ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (6) การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้ และ (7) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน บทความนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการนิเทศภายในที่หลอมรวมคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการพัฒนาครูในบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโมเดลการนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์เชิงคุณธรรม ซึ่งจะส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; กัลยาณมิตรธรรม 7; การพัฒนาครู; การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This academic article aims to propose a conceptual framework for developing an internal supervision system by integrating the Seven Principles of *Kalyāṇamittatā* (Virtuous Friendship) according to Buddhist principles. of: Piyo (endearing), Guru (venerable), Bhavanīyo (inspirational), Vattā ca (righteous instructor), Vacanakkhamo (patient listener), Gambhīraṇca katham kattā (speaker of profound truths), and No caṭṭhāne niyojaye (non-inducer of

wrongdoings). These principles serve as a conceptual foundation for cultivating positive and constructive relationships between supervisors and supervisees.

This article presents: (1) the concept of internal supervision, (2) the Seven Kalayanamittata Dhamma, (3) the Application of the Seven Principles of Kalayanamitta Dhamma to Internal Supervision, (4) the Internal Supervision Process Based on the Seven Principles of *Kalyāṇamitta* Dhamma, (5) expected outcomes of implementing supervision based on these principles, (6) synthesis of key knowledge derived, and (7) policy recommendations for sustainable educational development. The article primarily emphasizes internal supervision management that integrates Buddhist virtues with teacher development in authentic school contexts. The knowledge derived from this study can be applied to develop supervision models that emphasize virtuous relationships, thereby promoting a learning-oriented atmosphere, constructive communication, and morally grounded and effective school leadership.

Keywords: Internal Supervision; Seven Kalayanamittata Dhamma; Teacher Development; School Administration

บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การนิเทศภายใน” ซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม กระบวนการนิเทศภายในหลายแห่งยังเน้นเชิงการบริหารมากกว่าการพัฒนาครูในเชิงวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) อีกทั้งยังขาดแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจิตวิญญาณของความเป็นครูในระบบไทย ส่งผลให้การนิเทศภายในขาดพลังในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (สุภาวดี ศิริสวัสดิ์, 2565) แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่พยายามพัฒนารูปแบบการนิเทศ เช่น แนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (coaching) หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer supervision) แต่ยังคงพบว่าในทางปฏิบัติครูจำนวนมากยังไม่รู้สึกถึงความเป็น “กัลยาณมิตร” หรือความร่วมมืออย่างแท้จริงจากผู้ทำหน้าที่นิเทศ (อรพรรณ คงคล้าย, 2565) ดังนั้นจึงยังมีช่องว่างในการสร้างรูปแบบการนิเทศที่มีคุณภาพ มีหัวใจของการเป็นครูร่วมกัน และตอบโจทย์ความเป็นมนุษย์แห่งการเรียนรู้

“หลักกัลยาณมิตรธรรม 7” หรือ “กัลยาณมิตรธรรม” ซึ่งมีรากฐานจากพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเติบโตของผู้อื่นในทางที่ดี ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ได้แก่ 1. ปิโย (เป็นที่รัก) 2. ครุ (น่าเคารพ) 3. ภาวนีโย (น่าเจริญใจ) 4. วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง) 5. วจนฺทโม (อดทนต่อคำพูด) 6. คมฺภีรญฺจ กถํ กตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ)

7. โน จัณฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) แนวคิดนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ในวงการศึกษาพุทธ และมีนักวิชาการหลายท่านได้นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหาร การพัฒนาครู และการเรียนรู้ เช่น การนำหลักกัลยาณมิตรไปใช้ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ และพบว่าเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิชชุดา บุญแสน, 2566) นอกจากนี้พบว่าการใช้หลักกัลยาณมิตรในการนิเทศภายในส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจและพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำมากขึ้น (กรองแก้ว ศรีภัญญา, 2565)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางและแนวคิดในการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 กับกรณีศึกษาภายใน โดยผู้เขียนเสนอว่า กรณีศึกษาภายในจะมีพลังในการส่งเสริมศักยภาพครูอย่างยั่งยืนต่อเมื่อผู้ทำหน้าที่นิเทศทำหน้าที่เสมือนกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ที่ครูไว้วางใจ รับฟัง พูดคุย แนะนำ และร่วมพัฒนาอย่างมีเมตตา บทความนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดที่ว่ากรณีศึกษาเป็น “ความสัมพันธ์เชิงพัฒนาการ” มากกว่าการควบคุม จึงเสนอวิธีการประยุกต์หลักธรรมทั้ง 7 ข้อในทุกขั้นตอนของกรณีศึกษาภายใน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสื่อสาร การลงพื้นที่ การสะท้อนผล และการติดตามผลการพัฒนา

บทความนี้นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงวิชาการ โดยประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 2) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 3) การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน 4) กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 5) ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 6) สรุปองค์ความรู้ และ 7) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการนำไปใช้จริงในบริบทสถานศึกษาไทย โดยบทความคาดหวังว่าจะสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานโยบายหรือแนวทางการนิเทศที่มีความเป็นมนุษย์ มีหัวใจของความเป็นครู และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

กรณีศึกษาภายใน (Internal Supervision) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาดำเนินการขึ้นเองอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด การนิเทศภายในจึงไม่ใช่เพียงการควบคุม ตรวจสอบ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการทางวิชาการที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศในบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความเป็นกัลยาณมิตร (อุทัย, 2560)

นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังถือเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการนิเทศที่มีการวางแผนเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (สุวรรณี, 2559) โดยกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพควรส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนคิด (Reflection) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และการประยุกต์ใช้ผลการนิเทศในการพัฒนาการเรียนการสอนในบริบทจริง

ทั้งนี้ การนิเทศภายในมิได้จำกัดอยู่ที่บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูนิเทศเท่านั้น แต่ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นความร่วมมือ การแบ่งปันประสบการณ์ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม โดยต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การนิเทศเกิดผลเชิงพัฒนาอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการนิเทศภายใน

ในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี ความหลากหลายของผู้เรียน และแนวคิดทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner-centered approach) การนิเทศภายใน (Internal Supervision) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา

การนิเทศภายในมิได้เป็นเพียงการติดตาม ตรวจสอบ หรือตัดสินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่มีพลังในการส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สายพิน, 2565) โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งต้องการความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย

การนิเทศภายในที่มีคุณภาพยังมีบทบาทในการ สะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนาอย่างตรงจุด โดยผ่านกระบวนการสังเกต บันทึก วิเคราะห์ และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้ครูได้มองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และเกิดความตระหนักรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สุทธวรรณ, 2563) ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศที่ดีควรมีลักษณะของการเป็น “กัลยาณมิตรทางวิชาชีพ” ที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย (ประเสริฐ, 2564)

นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจและเจตคติเชิงบวกในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม มีคนรับฟัง มีคนช่วยคิด และมีคนร่วมพัฒนา ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ และโดยอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ดังนั้น การนิเทศภายในจึงมิใช่เพียงกระบวนการทางเทคนิคหรือการบริหารงานวิชาการเท่านั้น แต่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่สังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างแท้จริง

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน (Internal Supervision) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบัน การนิเทศภายในได้รับอิทธิพลจากแนวคิดสมัยใหม่ที่เน้น “การพัฒนา” มากกว่าการ “ควบคุม” ดังปรากฏในแนวคิดของ Glickman (1985) ที่เสนอทฤษฎีการนิเทศแบบพัฒนา (Developmental Supervision) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการนิเทศภายในในศตวรรษที่ 21

Glickman (1985) ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรยึดหลักการส่งเสริมการเติบโตของครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาบริบทของโรงเรียน ความพร้อม และลักษณะเฉพาะของผู้สอนอย่างรอบด้าน แนวคิดนี้เชื่อว่าครูเป็นผู้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนา หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม การนิเทศจึงควรยืดหยุ่นและตอบสนองต่อระดับความสามารถของครูแต่ละคน (Glickman, 1985)

นอกจากนี้ แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) ก็เป็นอีกกรอบแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน หรือแม้กระทั่งชุมชน แนวคิดนี้ส่งเสริมความร่วมมือ การเปิดใจ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน (Sergiovanni, 1992) ในด้านหลักการ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บนฐานของการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) การฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก (Constructive Feedback) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Collaborative Learning) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับแนวทางการนิเทศเพื่อการเติบโตของครู (Growth-Oriented Supervision) ที่เน้นการเรียนรู้ของครูในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งในองค์กรการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ของครู (Zepeda, 2007)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการประเมินหรือควบคุมการสอนเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกหนึ่งในการสนับสนุนการเติบโตของครูในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ความเป็นครู การประยุกต์ใช้แนวคิดแบบพัฒนา แนวคิดแบบมีส่วนร่วม และการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงเป็นหัวใจของการนิเทศภายในที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น เป็นขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารการนิเทศและการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (แสน สมนึก, 2541; กมล ภูประเสริฐ, 2533) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในไว้ 6 ขั้นตอน คือ การสร้างความตระหนัก การตรวจสอบและร่วมวางแผน การชี้แนะและบริการ การให้ข้อมูล การประเมินผลและการให้แรงเสริม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายใน

สถานศึกษาไว้ 5 ขั้นตอนคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อในการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลและรายงานผล

กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย การวิเคราะห์นโยบายการศึกษา การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการนิเทศขั้นตอนที่ 2 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ประกอบด้วย การผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการนิเทศ กำหนดแนวการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้สื่อและเครื่องมือที่ได้ออกแบบไว้เรียบร้อยแล้ว และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาการจัดทำเครื่องมือการประเมินผล การประเมินผล และการสรุปรายงานผล (แสน สมนึก, 2541)

สรุปได้ว่า ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเชิงระบบให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องครบวงจร ของการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์จากแนวคิดที่นำเสนอมาแล้วเป็นแนวดำเนินการนิเทศภายในในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพัฒนาอย่างแท้จริงในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

หลักกัลยาณมิตรธรรม 7

หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (*Kalyāṇamittatā Dhamma*) เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในพระไตรปิฎก หมวดอังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต เพื่อชี้แนะแนวทางในการเป็น “กัลยาณมิตร” หรือ “มิตรที่ดี” ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการชักชวน ชี้นำ และเกื้อกูลให้บุคคลก้าวหน้าไปในทางที่ดีทั้งทางโลกและทางธรรม หลักธรรมทั้ง 7 ประการนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม ความเมตตา และสติปัญญา อันเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1. **ปิโย** (เป็นที่รัก) หมายถึง ผู้ที่เป็นที่รักของผู้อื่น เพราะมีเมตตา เอื้อเฟื้อ เข้าใจผู้อื่น ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักข้อนี้ในการนิเทศจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีเมตตาริจิต และเป็นมิตรที่ครูไว้วางใจ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

2. **ครู (นำเคารพ)** หมายถึง ผู้ที่มีความประพฤติดีงาม เป็นที่เคารพเชื่อถือ มีวินัยและคุณธรรมสูง การนิเทศด้วยความเป็นแบบอย่างที่ดีจะส่งผลให้ครูเกิดความเคารพ และพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

3. **ภาวนีโย (นำเจริญใจ)** หมายถึง ผู้ที่ควรได้รับการแนะนำหรือชี้แนะ เพราะมีคุณสมบัติเหมาะสม ในกระบวนการนิเทศ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศควรเป็นผู้ใฝ่รู้ มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, 2546)

4. **วตฺตา จ (เป็นผู้นำเสนอสิ่งที่ถูกต้อง)** หมายถึง ผู้ที่สามารถแนะนำสิ่งที่ดี มีประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของผู้นิเทศที่ต้องแนะนำแนวทางการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อบริบทและศักยภาพของครู (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

5. **วจนฺทฺชโม (อดทนต่อคำพูด)** หมายถึง ผู้ที่มีความอดทน รับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในกระบวนการนิเทศที่ต้องเน้นการสื่อสารสองทาง (ปัญญานันตภิกขุ, 2545)

6. **คฺมภีรณฺจ กถิ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ)** หมายถึง ผู้ที่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้ง มีสาระ และมีเหตุผล ผู้นิเทศควรมีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในด้านวิชาชีพครูและหลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2554)

7. **โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม)** หมายถึง ผู้ที่ไม่ชักนำผู้อื่นไปในทางที่ผิดหรือเสื่อมเสีย คุณสมบัตินี้เป็นหลักแห่งความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาความน่าเชื่อถือของกระบวนการนิเทศ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

เมื่อพิจารณาจากหลักทั้ง 7 ประการแล้ว จะเห็นได้ว่าหลักกัลยาณมิตรธรรมสามารถนำมาเป็นแนวทางในการนิเทศภายในที่เน้น “ความสัมพันธ์อิงธรรม” โดยเปลี่ยนบทบาทของผู้นิเทศจาก “ผู้ตรวจสอบ” มาเป็น “ผู้ส่งเสริมและเกื้อกูล” สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ระหว่างครู ผู้บริหาร และคณะนิเทศ หากการนิเทศภายในดำเนินการภายใต้กรอบของ “หลักกัลยาณมิตรธรรม 7” ซึ่งเป็นหลักธรรมว่าด้วยคุณลักษณะของผู้เป็นกัลยาณมิตรที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาอย่างลึกซึ้ง จะทำให้การนิเทศภายในเกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านความสัมพันธ์และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างแท้จริง (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2554)

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน

1. **สร้างความสัมพันธ์ที่ดี (ปิโย)** ผู้นิเทศควรแสดงออกถึงความเมตตา มีอัธยาศัยไมตรี และเข้าถึงครูด้วยความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่นจะช่วยให้ครูรู้สึกไว้วางใจและพร้อมเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาในการ

จัดการเรียนรู้ นำไปสู่การสะท้อนปัญหาเชิงลึกและการร่วมกันหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ (ปัญญานันท์ภิกขุ, 2545)

2. เป็นแบบอย่างที่ดี (ครู) ผู้นิเทศควรประพฤติตนอย่างมีวินัย มีคุณธรรม และยึดมั่นในความถูกต้อง เช่น ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาแก่ครู (พระไตรปิฎก เล่มที่ 23 ข้อที่ 53)

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (ภาวนีโย) ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรม เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมวางแผนการสอน โดยยึดหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (DuFour & Eaker, 1998)

4. ชี้แนะสิ่งที่ควร (วตฺตา จ) การให้ข้อเสนอแนะควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลจริงและข้อสังเกตเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนและครูแต่ละคน รวมถึงการเสนอแนวทางการสอนหรือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

5. เปิดใจรับฟัง (วจนกฺขโม) ผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ฟังอย่างลึกซึ้งโดยไม่ด่วนตัดสิน เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันในกระบวนการนิเทศ

6. ให้คำแนะนำที่มีสาระ (คมภิรณฺจ กถํ กตฺตา) คำแนะนำจากผู้นิเทศควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางวิชาการ งานวิจัย หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อให้ครูได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม (Fullan, 2007)

7. ไม่ชักนำในทางที่ผิด (โน จญฺฐาเน นโยชเย) การนิเทศควรตั้งอยู่บนจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง และไม่ชักนำในทางที่ขัดกับหลักคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพครู จากการศึกษางานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง พบว่า การนำหลักกัลยาณมิตรธรรมมาใช้ในการนิเทศภายในช่วยยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู ทำให้กระบวนการนิเทศเต็มไปด้วยความไว้วางใจและความร่วมมือ อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ ชูชาติ ทิพย์มณี (2561) พบว่า การใช้หลักกัลยาณมิตรในการนิเทศทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำมากขึ้น ขณะเดียวกัน งานของ จงจิตต์ คำพรหม (2562) พบว่า การนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรช่วยลดแรงต้าน และทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างชัดเจน

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความลึกซึ้งในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความเข้าใจ ไว้วางใจ และความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้ต้องเน้นความเป็นมนุษย์และจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูควบคู่กับความเป็นวิชาชีพ

กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

“กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรม 7” ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและเกิดผลจริงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

เพื่อให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศเข้าใจบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการสอน บริหารจัดการ และการพัฒนาครู โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต และวิเคราะห์เอกสาร 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของครูผู้สอน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3) ประเมินปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: วจนกษโม:** รับฟังเสียงสะท้อนของครูด้วยใจเปิดกว้าง **คมภีรณจ กถ กตดา:** วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกให้เห็นรากเหง้าของปัญหา **ปิโย:** สร้างความไว้วางใจ ให้ครูกล้าสื่อสารข้อมูลจริง

ขั้นตอนที่ 2: การวางแผนการนิเทศ

เพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการนิเทศ มีเป้าหมายและวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ประชุมร่วมกับผู้บริหารและครูเพื่อร่วมวางแผน 2) กำหนดเป้าหมายการนิเทศอย่างชัดเจน (SMART Goals) 3) เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสม เช่น การสังเกตการสอน การประชุม PLC การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กำหนดผู้รับผิดชอบ และปฏิทินการนิเทศ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: ครู:** ใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นฐานในการกำหนดแผน **ภาวนีโย:** เป็นแบบอย่างในการออกแบบกิจกรรมที่มีคุณภาพ **วตดา จ:** อธิบายขั้นตอนอย่างชัดเจน ชวนครูมีส่วนร่วมในแผน

ขั้นตอนที่ 3: ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

เพื่อดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาครู โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ดำเนินการนิเทศตามรูปแบบที่วางไว้ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การให้ข้อเสนอแนะ การเสวนา 2) ใช้เทคนิคการสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) 3) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC หรือชุมชนวิชาชีพ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: ปิโย:** เข้าถึงครูด้วยความเมตตา **วจนกษโม:** ฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ **โน จณฐาเน นิโยชเย:** หลีกเลี่ยงการบังคับหรือวิจารณ์ในเชิงลบ

ขั้นตอนที่ 4: การประเมินผลการนิเทศ

เพื่อประเมินผลการนิเทศทั้งในแง่ผลลัพธ์และกระบวนการ พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในรอบถัดไป โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาครู 2) เก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้ได้รับการนิเทศ 3) วิเคราะห์ข้อดี จุดอ่อน และข้อเสนอแนะ 3) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศและเสนอแนวทางปรับปรุง **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: คมภีรณจ กถ กตดา:** วิเคราะห์ผลอย่างลึกซึ้ง ไม่ตื้นเขิน **ภาวนีโย:** เสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่นำไปใช้ได้จริง **ครู:** พิจารณาผลด้วยใจเป็นธรรม มีคุณธรรม

สรุปกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการกับหลักกลายามิตรธรรม 7 เป็นแนวทางที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร/นิเทศกับครูด้วยคุณธรรม ความเข้าใจ และการร่วมพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ผลที่คาดว่าจะได้รับการนิเทศภายในตามหลักกลายามิตรธรรม 7

การนิเทศภายในที่ยึดหลักกลายามิตรธรรม 7 ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางทางจริยธรรมในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน โดยผู้เขียนเห็นว่า ผลที่คาดว่าจะได้รับสามารถจำแนกเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. เกิดความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและมีความหมายระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ

การเริ่มต้นกระบวนการนิเทศด้วยความเมตตา (ปิโย) และความเข้าใจในบริบทของครู ส่งผลให้ความตึงเครียดในการนิเทศลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ความเป็นกันเองของผู้นิเทศเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของเสฐียรพงษ์ วรรณปก (2554) ที่ระบุว่ากลายามิตรธรรมมีจิตเมตตาเป็นพื้นฐาน นำไปสู่ความไว้วางใจและความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการนิเทศที่ได้ผล

2. ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

หลัก “ภาวนีโย” (เป็นผู้ฝึกอบรมได้) และ “คมภีรณจ กถิ กตา” (กล่าวถ้อยคำอันลุ่มลึกด้วยเหตุผล) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของครูมากกว่าการสั่งการ การเปิดโอกาสให้ครูได้มีบทบาทในการสะท้อนผล และวางแผนพัฒนาตนเองจากข้อมูลจริง ช่วยให้การพัฒนาไม่เพียงเป็นการปฏิบัติตามคำสั่ง แต่เป็นการเรียนรู้อย่างมีจิตสำนึกและเชื่อมโยงกับความต้องการเฉพาะของตนเอง (Fullan, 2014) ผู้เขียนเห็นว่า ครูจะมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนของตนเองได้

3. โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

หากผู้นิเทศปฏิบัติตนเสมือน “กลายามิตร” โดยไม่ยึดถืออำนาจหรือใช้อำนาจในการสื่อสาร จะเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน (PLC – Professional Learning Community) ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) การที่ครูรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกันและสามารถถกเถียงเชิงสร้างสรรค์ได้ จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพทั้งในระดับกลุ่มสาระ และระดับโรงเรียน

4. การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและส่งผลต่อผู้เรียน

เมื่อผู้นิเทศใช้หลัก “วตฺตา จ” (แนะนำสิ่งที่ควรทำ) ควบคู่กับ “โน จัฏฐาเน นิโยชเย” (ไม่ชักจูงไปในทางที่ผิด) การให้ข้อเสนอแนะจะมีน้ำหนักทางจริยธรรมและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีแนวทางปรับการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marzano (2007) ที่ชี้ว่า การนิเทศที่เน้นคุณภาพของข้อเสนอแนะและการสื่อสารแบบเปิด จะมีผลต่อคุณภาพการออกแบบการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

5. บรรลุเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กระบวนการนิเทศที่ยึดมั่นในหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 จะไม่ใช่เพียงการประเมินผลเชิงลบหรือการควบคุม แต่เป็นการเสริมพลังให้ครูพัฒนาโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) มากกว่าผู้ควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1992) ที่เสนอว่า การนิเทศที่มีลักษณะเป็น “moral leadership” จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากภายใน มากกว่าการบังคับจากภายนอก

ตารางที่ 1 สรุปผลที่คาดว่าจะเกิดในระดับต่าง ๆ

กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ครู	- มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - กล้าคิด กล้าแสดงออก และร่วมมือในชุมชนการเรียนรู้ - พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น
ผู้บริหาร/ผู้นิเทศ	- เป็นผู้นำทางวิชาการที่ได้รับความไว้วางใจ - พัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาแบบสร้างสรรค์ - เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้ควบคุม
ผู้เรียน	- ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการ - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น - มีความสุขในการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ปลอดภัยและเกื้อกูล

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความเรื่อง การนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามแนวพุทธ ได้แก่ ปิโย (เป็นที่รัก), ครุ (น่าเคารพ), ภาวนีโย (น่าเจริญใจ), วตตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง), วจนกฺขโม (อดทนต่อคำพูด), คม ภีรญจ กถ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ), และ โน จญฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหาร นิเทศ ซึ่งองค์ความรู้จากบทความนี้คือ “ระบบการนิเทศภายในเชิงคุณธรรม” ที่ผสมหลักธรรมกับการบริหารจัดการทางการศึกษาอย่างลงตัว โดยจัดทำเป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ การนิเทศภายในตามแนวทางกัลยาณมิตรธรรม 7 คือการขับเคลื่อนการพัฒนาครูด้วยความเข้าใจ เห็นใจ และร่วมพัฒนา โดยเน้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศกับครู เป็นกระบวนการที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการควบคุม เป็นหัวใจของการยกระดับคุณภาพ

การศึกษาด้วยความเป็นมนุษย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ 1) การบริหารงานนิเทศในสถานศึกษา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเข้าใจ เคารพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาครูให้มีคุณธรรม มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ 3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่มีความเมตตาและคุณธรรมเป็นฐาน 4) การสร้างเครือข่ายการนิเทศแบบสร้างสรรค์ ที่เน้นความสัมพันธ์อิงพุทธิธรรม โดยควรให้ความสำคัญกับ 1) การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้เข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ได้อย่างถูกต้อง 2) บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ 3) การออกแบบกิจกรรมหรือกระบวนการนิเทศ ที่เน้นการมีส่วนร่วม การฟัง และการชี้แนะด้วยเมตตา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ในการออกแบบระบบนิเทศ 2) ครูผู้สอน ที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร 3) ผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา ที่สามารถนำหลักคุณธรรมมาบูรณาการกับการบริหารจัดการ 4) นักวิจัย และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา



ภาพที่ 1 กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗

ที่มา สังเคราะห์ขึ้นโดยผู้เขียน

การถ่ายทอดและขยายผล 1) จัดทำ คู่มือแนวทางการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สำหรับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ 2) นำไปจัด อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายโรงเรียน 3) บรรจุในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร/ผู้นิเทศ เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรม 4) เผยแพร่ผ่าน วารสารทางวิชาการ และเวทีการประชุมวิชาการ ด้านการพัฒนาครูและการนิเทศ 5) เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานนโยบายเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติในระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

1. ระดับสถานศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการนิเทศภายในโดยยึดหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นแนวทางหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา
- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูและผู้บริหารเข้าใจและฝึกใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- ควรสนับสนุนแนวทางนิเทศภายในที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าสู่กระบวนการนิเทศ โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาครู และการนิเทศเชิงระบบ (Systematic Supervision)
- ส่งเสริมให้เกิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (PLC) ที่มีหลักกัลยาณมิตรธรรมเป็นรากฐานของการสื่อสาร การสะท้อนความคิด และการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ระดับนโยบายประเทศ

- กระทรวงศึกษาธิการควรบรรจุแนวทางนิเทศเชิงกัลยาณมิตรไว้ในนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์และการพัฒนาร่วมกันมากกว่าการควบคุมตรวจสอบ
- พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่เน้นการนิเทศเชิงคุณธรรม และบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับจริยธรรมวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรองแก้ว ศรีภักย์ญา. (2565). ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 34(1), 55–67.
- จงจิตต์ คำพรม. (2562). การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 42(3), 123–138.
- ชูชาติ ทิพย์มณี. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 13(2), 44–59.
- ปัญญานันทภิกขุ. (2545). *ธรรมะประจำวัน*. มติชน.
- ประเสริฐ มณีอินทร์. (2564). การนิเทศภายในแบบสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา*, 5(1), 89–102.
- พระไตรปิฎก เล่มที่ 23 ข้อที่ 53. (ม.ป.ป.). *พระไตรปิฎกฉบับหลวง*. มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- วิชชุดา บุญแสน. (2566). การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในภาวะผู้นำทางการศึกษา. *วารสารพุทธบริหารศึกษา*, 8(2), 70–85.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการ PLC ในสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายพิน ประทุมทอง. (2565). การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพครูในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(1), 101–115.
- ทวรรณ ศิริวรรณ. (2563). การสะท้อนคิดและผลต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนขยายโอกาส. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.*, 13(2), 77–85.
- สุวรรณี สุภาวดี. (2559). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(1), 1–16.
- สุภาวดี ศิริสวัสดิ์. (2565). การพัฒนาการนิเทศภายในที่ตอบสนองบริบทครูไทย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(3), 21–34.
- แสน สมนึก. (2541). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2554). *กัลยาณมิตร: พุทธวิธีแห่งการพัฒนา*.ธรรมสภา.
- อรพรรณ คงคล้าย. (2565). ความคาดหวังของครูที่มีต่อบทบาทของผู้นิเทศในฐานะกัลยาณมิตร. *วารสารครุศาสตร์ศึกษา*, 29(2), 80–95.
- อุทัย รัตนมงคล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการนิเทศภายใน. *วารสารครุศาสตร์*, 20(3), 45–60.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Glickman, C. D. (1985). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Allyn and Bacon.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Zepeda, S. J. (2007). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (2nd ed.). Eye On Education.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เพื่อตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม

"วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม" มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ โดยวารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม รับผิดชอบตีพิมพ์บทความภาษาไทย โดยมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ 1) ศึกษาศาสตร์: การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 2) บริหารธุรกิจ: การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม การบัญชี การเงิน การตลาด การสื่อสารการตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการการท่องเที่ยวและบริการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ 3) สังคมศาสตร์: รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นวัตกรรมสังคม การพัฒนาสังคม และการพัฒนาชุมชน

ทั้งนี้ ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCatch ในระบบเว็บไซต์ของ ThaiJO ไม่เกินร้อยละ 20

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร ได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JRI/>

การพิจารณาถ้อยแถลงบทความ

1) บทความที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีเพื่อให้นักวิจัยสามารถนำไปพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่และประโยชน์ในเชิงปฏิบัติที่นักปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมและชุมชน

2) บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่านและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

กระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ (Step of Peer Review)

1) กองบรรณาธิการจะตรวจสอบรูปแบบการพิมพ์บทความ และเนื้อหาของบทความว่าตรงกับขอบเขตเนื้อหาของวารสารหรือไม่ รวมถึงคุณภาพทางวิชาการ ประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสารประกอบการนำเสนอบทความเพื่อพิจารณาเผยแพร่

2) ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรรับบทความไว้พิจารณาตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อกลั่นกรองต่อไป โดยจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง 3 ท่านประเมินคุณภาพของบทความว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมจะลงตีพิมพ์หรือไม่ โดยกระบวนการกลั่นกรองนี้ ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนจะไม่ทราบข้อมูลของกันและกัน (Double-Blind Peer Review) ระบบวารสารออนไลน์ (ThaiJO)

3) เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความแล้ว หากพบว่าบทความไม่ผ่านการพิจารณาหรือปฏิเสธการตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนบทความที่มีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้น ๆ ควรส่งให้ผู้เขียนปรับปรุงแก้ไข กองบรรณาธิการจะแจ้งสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เขียนทราบเพื่อทำการแก้ไขต่อไป ทั้งนี้ผู้เขียนต้องปรับแก้บทความให้แล้วเสร็จภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบรายละเอียดการแก้ไข หากไม่สามารถแก้ไขได้ตามระยะเวลาที่กำหนด กองบรรณาธิการมีสิทธิ์ในการตัดสินใจตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้

4) บทความที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิและมีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนั้น จะเข้าสู่การพิจารณาของกองบรรณาธิการอีกครั้งเพื่อตรวจสอบว่าได้แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะครบถ้วนหรือไม่ และอาจขอให้ผู้เขียนปรับปรุงบทความให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบและมาตรฐานที่วารสารกำหนด ทั้งนี้ผู้เขียนต้องปรับแก้บทความให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบรายละเอียดการแก้ไข หากไม่สามารถแก้ไขได้ตามระยะเวลาที่กำหนดกองบรรณาธิการมีสิทธิ์ในการตัดสินใจตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้

5) หากผู้เขียนแก้ไขบทความจนผ่านกองบรรณาธิการแล้ว จึงจะอนุมัติให้ตีพิมพ์ โดยจะกด Accept Submission (รับตีพิมพ์บทความ) ในระบบ และทางวารสารจะออกหนังสือรับรองตีพิมพ์บทความ แล้วนำเข้าสู่กระบวนการจัดรูปแบบของวารสารต่อไป

6) วารสารจะเผยแพร่บทความในระบบวารสารออนไลน์ (ThaiJO) วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม (JRI) เมื่อบทความผ่านกระบวนการทั้งหมดที่วารสารกำหนด โดยจะดำเนินการเผยแพร่ตามกระบวนการของแต่ละฉบับผ่านเว็บไซต์ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JRI>

กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่

กำหนดออกวารสารปีละ 12 ฉบับ เป็นรายเดือน

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

การใช้ภาษา

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทย โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

เนื่องจากวารสารกำลังพัฒนาเพื่อขอรับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการเข้าสู่ฐานข้อมูล ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) “จึงยังไม่มีกรเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ”

กรณีขอยกเลิกบทความ วารสารนี้ไม่สนับสนุนการยกเลิกการตีพิมพ์ เนื่องจากอาจเข้าข่ายต้องสงสัยประพฤตินิชอบทางวิชาการ หากผู้เขียนสามารถแสดงสาเหตุอันสมเหตุสมผลต่อกองบรรณาธิการได้ หลังจากที่ได้รับผลประเมิน เช่น ไม่แก้ไขตาม Comment ของผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้นิพนธ์ตีพิมพ์วารสารอื่นและได้รับการตอบรับก่อน จะต้องเสียค่าธรรมเนียมการดำเนินการ จำนวน 3,500 บาท ผู้เขียนควรตระหนักว่าควรยกเลิกบทความหากผู้เขียนตรวจพบข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องที่สำคัญเท่านั้น เนื่องจากไม่ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ยอมรับได้ในการยกเลิกบทความหลังจากที่ถูกส่งไปพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เมื่อได้รับการอนุมัติการยกเลิกบทความแล้ว การส่งบทความจะถูกลบออกจากระบบการส่งบทความออนไลน์ของวารสาร และอีเมลยืนยันการยกเลิกบทความจะถูกส่งไปยังผู้เขียน ขั้นตอนการยกเลิกจะถือว่าสมบูรณ์เมื่อผู้เขียนได้รับการยืนยันการยกเลิกจากกองบรรณาธิการวารสารแล้ว เท่านั้น

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาวไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นระยะขอบด้านบน 2.8 เซนติเมตร และด้านอื่น ๆ 2.5 เซนติเมตร ระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 เซนติเมตร และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวเลขเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุนิติการศึกษาสูงสุด พร้อมระบุ ตำแหน่งทางวิชาการ พิมพ์ด้วยตัวอักษรปกติอยู่ใต้ชื่อเรื่องโดยเรียงมาทางด้านขวา และให้ตัวเลขเป็นตัวยกท้ายชื่อผู้เขียนเพื่อแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการและชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 320 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

- 6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3 - 5 ตัวอักษร เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ควรเว้นระยะพิมพ์เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด ก่อนขึ้นหัวข้อย่อย
- 7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมดและใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student - centered learning)
- 8) การอ้างอิง ใช้รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th เป็นรูปแบบการเขียนอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยการระบุชื่อผู้เขียนและตามด้วยปีที่เขียน
- 9) ผู้เขียนต้องตรวจสอบความถูกต้องของการพิมพ์ต้นฉบับ เช่น รูปแบบการพิมพ์ การอ้างอิงตัวสะกด วรรคตอน และการใช้ภาษา

ระบบการอ้างอิง แบบ APA 7th

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้การเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด - ปิด แล้วระบุชื่อ - นามสกุล ของผู้เขียนที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสารให้ใช้รูปแบบ APA (7th Edition) เป็นมาตรฐาน โดยสามารถตัวอย่างวิธีการเขียนเอกสารอ้างอิง ที่ถูกต้องเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของ APA <https://www.apastyle.org> หรือ <https://www.nupress.grad.nu.ac.th/การเขียนบรรณานุกรม/>

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลิงก์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความวิจัย



ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความวิชาการ





ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมการบริหารและการศึกษา