

Journal of Wisdom and Morality



วารสารปัญญาและคุณธรรม

ISSN: 3057-1677 (Online)

Vol. 2 No. 2 (April – June 2025)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2568)



มูลนิธิพระพุทธรศาสนาเพื่อสันติภาพ

วารสารปัญญาและคุณธรรม
Journal of Wisdom and Morality
ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2568)
Vol. 2 No. 2 (April – June 2025)
ISSN: 3057-1677 (Online)

● **วัตถุประสงค์**

วารสารปัญญาและคุณธรรม กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน, ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน, ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

วารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านพระพุทธศาสนา สันติศึกษา สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารปัญญาและคุณธรรม ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารปัญญาและคุณธรรม

Journal of Wisdom and Morality published 4 time per year (1st issue January - March, 2nd issue April - June, 3rd issue July - September, 4th issue October). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students.

The Journal focuses on Buddhism, Peace Studies, Sociology, Liberal Arts and Multidisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of Wisdom and Morality, should not be Previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully

follow the submission instructions of The Journal of Wisdom and Morality including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of Wisdom and Morality, are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

- **เจ้าของ**

มูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

เลขที่ 63 ซอยบางขุนนนท์ 2 แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

โทรศัพท์ 084-320-3962, 082-551-5991

อีเมล journal.wim@gmail.com

<https://so13.tci->

[thaijo.org/index.php/JWiM/index](https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index)

- **ที่ปรึกษา**

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

- **บรรณาธิการบริหาร**

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

- **กองบรรณาธิการ**

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- **Owner**

Buddhism for Peace Foundation

63, Soi Bangkhunnon 2, Bangkhunnon Subdistrict,
Bangkoknoi District, Bangkok, 10700, Thailand.

Tel: 084-320-3962, 082-551-5991

E-mail journal.wim@gmail.com

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

- **Advisors**

Prof.Dr. Phra Medhivajarapundit

President of Buddhism for Peace Foundation

- **Executive Editor**

Asst.Prof.Dr.Uthai Satiman

- **Editorial Board**

Dr.Phra Pramote Vadakovid

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phrakrupalad Adisak Vajirapañño

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. PhramahaKriangsak Inthapanyo

Mahachulalongkornrajavidyalaya, University

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.นิศานาจ โสภภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ไกรฤกษ์ ศิลาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.สัณญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.ชลัท ประเทืองรัตน

สถาบันพระปกเกล้า

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สุรัชย์ พุดชู

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc.Prof.Dr.Rattana Panyapa

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Assoc.Prof.Dr.Nisanart Sopapol

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Krairoek Silakom

Udon Thani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Pramote Yotkaew

Suan Dusit University

Dr.Sanya Kenaphoom

Rajabhat mahasarakham University

Asst.Prof.Dr.Padtheera Narkurairattana

Mahidol University

Dr.Chalat Pratheuangrattana

King Prajadhipok's Institute

Assoc.Prof.Dr.Pimolpun Phetsombat

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Dr.Surachai Phutchu

Mahamakut Buddhist University

● **ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

พระมหาสมพร ปสนโน (หลังแก้ว),

มือถือ: 084-320-3962 Line ID: Tom77725

อีเมลล์: Somporn.lang@mcu.ac.th

ดร.ประดิษฐ์ ประคองสาย,

มือถือ: 082-551-5991 Line ID: ohho456

อีเมลล์: Pradisist.pra@mcu.ac.th

Coordination and Management

Phramaha Somporn Pasanno (Langkeaw),

Tel. 084-320-3962 ID line: Tom77725

Email: Somporn.lang@mcu.ac.th

Dr. Pradisist Prakongsai,

Tel. 082-551-5991 Line ID: ohho456

Email: Pradisist.pra@mcu.ac.th

- ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

นางสาวกชพร สอดส่อง: Miss Kotchaphon Sodsong

- ออกแบบปก (Cover designed)

พระมหาสมพร ปสนโน (หลังแก้ว): Phramaha Somporn Pasanno (Langkaew)

- จัดรูปเล่ม (Content designed)

พระมหาสมพร ปสนโน (หลังแก้ว), ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Phramaha Somporn Pasanno (Langkaew)

ดร.ประดิสสิษฐ์ ประครองสาย, ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Dr. Pradisist Prakongsai

กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วารสารกำหนดระบบการอ้างอิงเป็น APA เอกสารอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความผู้เขียนจะต้องปรับเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด เพื่อพัฒนาวารสารในการเตรียมเพื่อเข้าสู่ฐาน ACI และ Scopus ต่อไป โดยจะเผยแพร่เฉพาะฉบับออนไลน์เพียงช่องทางเดียว สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index>

บทบรรณาธิการ

วารสารปัญญาและคุณธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจได้เสนอและเผยแพร่บทความบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ บทความปริทรรศน์ และบทความพิเศษ ที่ได้มาตรฐานสู่สาธารณชน รวมทั้งยกระดับผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้วยหวังให้เป็นตลาดแห่งองค์ความรู้ที่สามารถค้นคว้า ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เปิดรับบทความด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา สันติศึกษา สังคมวิทยา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การศึกษา จิตวิทยา และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ก่อให้เกิดปัญญาและคุณธรรม วารสารฯ กำหนดให้มีการเผยแพร่บทความ ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ทั้งนี้เปิดรับ

บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ วารสารปัญญาและคุณธรรมมุ่งมั่นที่จะให้บริการการตีพิมพ์ที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ผู้เขียนและผู้อ่าน ด้วยนโยบายการตีพิมพ์ที่เข้มงวดและการวิจัยที่มีคุณภาพ เรามุ่งเน้นที่ความน่าเชื่อถือและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชนวิชาการ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน- มิถุนายน 2568) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ จัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนานักวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจ ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความวิจัย และบทความวิชาการที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ซึ่งเป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันชุดองค์ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อจะร่วมกันพัฒนาชีวิต องค์กร ชุม และสังคม ให้เจริญก้าวหน้าอยู่อย่างอารยธรรมยิ่งขึ้นไป

วารสารปัญญาและคุณธรรม ขอขอบพระคุณขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่าน ที่ให้ความสนใจส่งบทความวิชาการเข้ามาร่วมตีพิมพ์เผยแพร่ในครั้งนี้ และกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกผู้ติดตามอ่านทุกท่าน หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง



(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(4)
บทความวิจัย : Research Articles	

ความสัมพันธ์ของสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร: Integrating the Four Sangahavatthu Principles into the Student Care and Support System of Educational Personnel under Office of Education, Bangkok.....	1-14
สันติ กินทร์: Santi Kinnaree	
ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3: Innovative Management Factors Related to the Establishment of Innovative Schools by Educational Personnel under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.....	15-26
ชัยณรงค์ ทองมีชู: Chainarong Thongmeechu	
นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย: The 4D Administrative Ecology and Academic Work of Educational Personnel in the Sukhothai Secondary Educational Service Area Office.....	27-39
สด มอญกอดแก้ว, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม: Sod Monkodkaew, Sopee Wiwatchankit and Naitawan Kumhom	

เรื่อง	หน้า
ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1: Multicultural Leadership of Administrators and Work Happiness of Educational Personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.....	40-50
ปรินดา อับดุลเลาะห์, ณัฐพล เนืองชมภู และ ในตะวัน กำหม่อม: <i>Parinda Abdullah, Natthaphon Nueangchomphu and Naitawan Kumhom</i>	
ความสัมพันธ์ของปัจจัยสถานการณ์กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้: The Relationship Between Situational Factors and the Development of Non-Formal Education in the New Normal Era Among Educational Personnel of the Office of Learning Promotion.....	51-62
นิยม โพธิ์ทอง: <i>Niyom Phothong</i>	

ความสัมพันธ์ของสังคหัตถ์ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากร

ทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*

Integrating the Four Sangahavatthu Principles into the Student Care and Support System of Educational Personnel under Office of Education, Bangkok

สันติ กินรี

Santi Kinnaree

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Department of Education Bangkok Metropolitan Administration, Thailand.

Corresponding Author's Email: natee25399@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของสังคหัตถ์ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหัตถ์ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) สังคหัตถ์ 4 และ 2) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90 จากการคำนวณด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของสังคหัตถ์ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$, $SD = 0.37$) โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ อัตถจริยา ทาน สมานัตตตา และปิยวาจา ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($M = 4.34$, $SD = 0.38$) โดยเรียงลำดับรายด้านได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การคัดกรอง และการส่งต่อนักเรียน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสังคหัตถ์ 4 กับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สังคหัตถ์ 4; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; ความสัมพันธ์

Abstract

* Received March 24, 2025; Revised June 20, 2025; Accepted June 27, 2025

This research aimed to: (1) examine the level of the Four Sangahavatthu principles among educational personnel; (2) explore approaches to the administration of the student care and support system; and (3) investigate the relationship between the Four Sangahavatthu principles and the student care and support system. The sample group consisted of 163 educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument was a questionnaire divided into two parts: (1) the Four Sangahavatthu principles, and (2) administration of the student care and support system. The reliability coefficient of the questionnaire was 0.90, calculated using Cronbach's Alpha. Descriptive statistics were used to analyze the data, including mean and standard deviation, while inferential statistics included Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: The overall level of the Four Sangahavatthu principles was high ($M = 4.33$, $SD = 0.37$), ranked in descending order as: Attajjariya (selfless conduct), Dana (generosity), Samanattata (equality), and Piyavaca (kind speech). The administration of the student care and support system was also found to be at a high level overall ($M = 4.34$, $SD = 0.38$), with the following aspects ranked in order: Knowing students individually, student promotion, prevention and problem-solving, student screening, and referral. The relationship between the Four Sangahavatthu principles and the administration of the student care and support system was found to be moderate ($r = 0.56$) and statistically significant at the .01 level.

Keywords: The Four Sangahavatthu; The Student Care and Support System; Integrating

บทนำ

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งในด้าน วิชาการ และจิตวิทยา โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถเผชิญกับปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และเติบโตเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ถือเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อ ส่งเสริม พัฒนา และแก้ไขปัญหาของนักเรียนในเชิงองค์รวม ครอบคลุมทั้ง ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์ประกอบสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1) การส่งเสริมการพัฒนานักเรียน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ถือว่าเป็นสนับสนุนทั้งด้านความสามารถทาง วิชาการและทักษะชีวิต รวมไปถึงการส่งเสริมการเติบโตอย่างสมดุลและสุขภาวะที่ดี (กรมสุขภาพจิต, 2564) 2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ระบุและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น พฤติกรรมเสี่ยง ปัญหา ครอบครัว และปัญหาทางจิตใจ ใช้มาตรการเชิงรุกผ่าน การติดตามพฤติกรรม การจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) 3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างนักเรียนกับครู และระหว่างโรงเรียนกับครอบครัว 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ การแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ศูนย์วิจัยการศึกษาเพื่อการพัฒนา, 2563) การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อสังคม นักเรียนที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมจะสามารถพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม การเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีบทบาทในการเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการหลักของสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักการในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นแนวทางในการเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน คือ หลักการครองใจผู้อื่นเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นวิธีการทำให้คนรัก ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ ทำให้อยู่กันด้วยความปรารถนาดีต่อกัน สังคหวัตถุ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคีในสังคม พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) หรือพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงสังคหวัตถุว่า เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่าความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหวงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้ (พระธรรมโกศาจารย์, 2544) และพระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร. ได้กล่าวถึงสังคหวัตถุว่า เป็นกำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ (พระธรรมโกศาจารย์, 2549) ซึ่งหลักการดังกล่าวซึ่งมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันเป็นไปเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และส่งเสริมผู้เรียนเหมือนกัน

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2556) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรในส่วนที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในเรื่องที่เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต แบบแผนการดำเนินชีวิต สภาพท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย ตลอดจนเอกลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและพัฒนาระบบการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงการดูแล



ช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับการศึกษาและพัฒนาตามศักยภาพของตนเอง โดย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่ใช้เพื่อดูแลนักเรียนในทุกมิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา

จากการศึกษาข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า สังคหวัตถุ 4 กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียน (โยธิกา เลิศรัตยากุล, 2563) ดังนั้น โรงเรียนทุกแห่งในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และช่วยแก้ไขวิกฤติสังคม ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควบคู่กับการยึดหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในการดูแล ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสมดุล

จากปัญหาและช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับของการปฏิบัติตนตามสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงศึกษาแนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 และการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางการบริหารงานด้านการดูแลนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบูรณาการหลักธรรมกับการกิจทางการบริหารอย่างเหมาะสมในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของสังคหวัตถุ 4 ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ครูที่ปรึกษา บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ภายใต้สังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ครูที่ปรึกษา บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 136 คน (สำนักงานการศึกษา, 2566) โดยเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจากศึกษา 1) สังคหวัตถุ 4 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน 4) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย พร้อมทั้งกำหนด นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามให้มีความชัดเจนและตรงตามประเด็นการศึกษา จากนั้น ได้นำเสนอแบบสอบถามต่อ อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พัฒนาจากแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2550) ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (Likert, 1989, pp. 213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์มาก
3	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์น้อย
1	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พัฒนาจากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556: 18) ประกอบด้วย 25 ข้อคำถาม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (Likert, 1989, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

5	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์มาก
3	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์น้อย
1	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ร่างแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของ สำนวนภาษา เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ได้ใช้ ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า แต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

+1	คือ	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา
0	คือ	ไม่แน่ใจ
-0	คือ	ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา

2.2 แบบสอบถามที่ผ่านการ ทดลองใช้ (Try Out) ได้นำมาตรวจสอบ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแนวทางของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้มีความสม่ำเสมอและมีความน่าเชื่อถือสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.3 เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จนได้รับค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อหาระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 136 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา 3) แนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

2) แจกแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ซึ่งตรงกับภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมจำนวนของแบบสอบถามที่แจกได้ครบถ้วน

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับของสัณยวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์แนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตาม เกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัณยวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของข้อมูล ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อแสดงการกระจายตัวของข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้ การคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้การประมวลผลมีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถสรุปผลได้อย่างเป็นระบบ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Xtotal	แทน	สังคหวัตถุ 4
X_1	แทน	ด้านทาน
X_2	แทน	ด้านปิยวาจา
X_3	แทน	ด้านอัตถจริยา
X_4	แทน	ด้านสมานัตตตา
Ytotal	แทน	การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
Y_1	แทน	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
Y_2	แทน	ด้านการคัดกรองนักเรียน
Y_3	แทน	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา
Y_4	แทน	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน
Y_5	แทน	ด้านการส่งต่อนักเรียน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของ สังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.33$, $SD =0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับที่ 1 ด้าน

อัตถจริยา ($M=4.37$, $SD=0.41$) ด้านทาน ($M=4.36$, $SD=0.39$) ด้านสมานัตตตา ($M=4.29$, $SD=0.43$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา ($M=4.28$, $SD=0.48$) ตามลำดับ ดังนี้

(n=136)

ระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านทาน	4.36	0.39	มาก	2
2. ด้านปิยวาจา	4.28	0.48	มาก	4
3. ด้านอัตถจริยา	4.37	0.41	มาก	1
4. ด้านสมานัตตตา	4.29	0.43	มาก	3
รวม	4.33	0.37	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษา แนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.34$, $SD=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($M=4.39$, $SD=0.38$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($M=4.37$, $SD=0.49$) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ($M=4.30$, $SD=0.45$) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($M=4.29$, $SD=0.46$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($M=4.29$, $SD=0.43$) ตามลำดับ ดังนี้

(n=136)

แนวทางการบริหารและดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.39	0.38	มาก	1
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.29	0.46	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.37	0.49	มาก	2
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	4.30	0.45	มาก	3
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.29	0.43	มาก	5
รวม	4.34	0.38	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r=0.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($r=0.55$)

รองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($r=0.54$) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($r=0.53$) เท่ากับ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($r=0.53$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ($r=0.52$) ตามลำดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน						
สังคหวัตถุ 4	ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					YTotal
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
X1	0.55** (0.000)	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)
X2	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.55** (0.000)	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.53** (0.000)
X3	0.55** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)	0.54** (0.000)	0.54** (0.000)	0.56** (0.000)
X4	0.53** (0.000)	0.54** (0.000)	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.52** (0.000)	0.53** (0.000)
XTotal	0.55** (0.000)	0.54** (0.000)	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.53** (0.000)	0.56** (0.000)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

1. สังคหวัตถุ 4 เป็นพื้นฐานเชิงคุณธรรมที่หล่อหลอมพฤติกรรมการบริหารงานด้านการดูแลนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน อุตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่น) และ ทาน (การให้) ซึ่งสะท้อนว่า บุคลากรมีความพร้อมด้านจริยธรรมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ สังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะด้านอุตถจริยาและทาน มีความสำคัญเชิงพฤติกรรมต่อบุคลากรในการสร้างระบบดูแลนักเรียนให้เข้าถึงอย่างลึกซึ้งและเป็นมนุษย์มากขึ้น สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า “ธรรมะ” ไม่ได้อยู่เพียงในเชิงปรัชญา แต่สามารถนำมาสู่แนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารเชิงระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับคุณธรรมเชิงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้าน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และ การส่งเสริมนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัย ความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น คือ “การบริหารระบบดูแลนักเรียนที่มีคุณภาพมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างงานเท่านั้น แต่ต้องตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรมระหว่างบุคคล โดยเฉพาะความเข้าใจนักเรียนแบบรายบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกของสังคหวัตถุในเชิงปฏิบัติ”

3. การบูรณาการสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วยยกระดับความสัมพันธ์เชิงระบบ การวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์ระบุว่า สังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการบริหารระบบดูแล

นักเรียน ($r = 0.56$, $p < .01$) โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับ “ความใกล้ชิดกับนักเรียน” ($r = 0.55$) และ “การคัดกรอง/ส่งต่อ” ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจและไว้วางใจอย่างสูง องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบคุณธรรมในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้เกิดการบริหารแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์เชิงมนุษย์

การนำหลักธรรมมาเป็นแนวคิดสนับสนุนการบริหารงาน จึงมิใช่เพียงการอ้างอิงทางจิตใจหรือวัฒนธรรมเท่านั้น แต่สามารถวัดค่าและแปลงเป็นพฤติกรรมเชิงระบบได้จริง ดังนี้

องค์ความรู้	คำอธิบายโดยย่อ
1. สังคหวัตถุ 4 เป็นรากฐานเชิงจริยธรรมในการบริหารการศึกษา	โดยเฉพาะ “อรรถจริยา” และ “ทาน” สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตวิญญาณของการดูแล
2. ความสำเร็จของระบบดูแล อยู่ที่ “มนุษย์สัมพันธ์” และ “การเข้าใจรายบุคคล”	ซึ่งสะท้อนออกจากการปฏิบัติตามสังคหวัตถุในชีวิตจริง
3. การบริหารระบบที่มีคุณภาพต้องบูรณาการ “หลักธรรม” กับ “หลักการบริหาร”	ส่งเสริมระบบที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการและความสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครมีระดับของสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านอรรถจริยาและทาน ซึ่งอยู่ในลำดับต้น แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการเสียสละและมุ่งประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกลุ่มนี้มีคุณลักษณะทางจริยธรรมในระดับที่สามารถเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อผู้อื่นได้ดี ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ที่ระบุว่า สังคหวัตถุ 4 เป็น “เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ” และเป็นพื้นฐานของความร่วมมือในสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พระพรหมบัณฑิต (2549) ที่เห็นว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร

2. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้าน “การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล” ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และสะท้อนแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ของนักเรียน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2564) ที่ระบุว่า การพัฒนาผู้เรียนควรยึดแนวคิดสุขภาวะเชิงบูรณาการ และแนวทางจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ที่เน้นบทบาทของครูในการคัดกรอง ป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.56, p < .01$) โดยเฉพาะในด้าน “การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล” ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และความสามารถในการสื่อสารที่ดี ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏในหลักของสังคหวัตถุ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะสังคหวัตถุ 4 ไม่ได้เป็นเพียงกรอบคิดทางศีลธรรมเท่านั้น แต่สามารถบูรณาการเข้ากับการบริหารการศึกษาในมิติมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และการบริหารเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานเขตการปกครองในกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตรอบรม การเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร และการใช้กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา

2) โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านจิตใจ และทักษะวิชาชีพ โดยควบคู่กับการส่งเสริมบรรยากาศของความเข้าใจ เอื้ออาทร และไว้วางใจระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณธรรม โดยเฉพาะในด้านการเอื้อเฟื้อและการบำเพ็ญประโยชน์ (อัตถจริยา) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและนักเรียน และมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง หลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา กับการบริหารจัดการด้านการศึกษา เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 หรือหลักธรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้อย่างหลากหลายยิ่งขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดส่วนท้องถิ่น (อปท) หรือโรงเรียนเอกชน และอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน

3) แนะนำให้ดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาเชิงลึกถึงวิธีการที่บุคลากรนำหลักสังคหวัตถุไปใช้จริงในการบริหารจัดการ และความรู้สึกของนักเรียนต่อระบบดูแลที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและเป็นองค์รวม

4) ควรมีการศึกษาผลของการใช้ รูปแบบการพัฒนาเชิงพฤติกรรม หรือระบบส่งเสริมสังคหวัตถุ 4 ต่อพฤติกรรมของครูในการดูแลนักเรียน เพื่อพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงในโรงเรียน

References

- กรมสุขภาพจิต. (2556). *คู่มือผู้บริหารการสร้างเครือข่ายการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ : บริษัท ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). *แนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงสุขภาพจิต*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 1. มหาสารคาม : โรงพิมพ์ทีคอม.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส). (2544). *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ : อตัมมโย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พระพุทธรศาสนา.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *ธรรมะกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2544). *อิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- โยธิกา เลิศรัตยากุล. (2563). *ศึกษาสภาพการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยการศึกษาเพื่อการพัฒนา. (2563). *บทบาทของครอบครัวในการพัฒนานักเรียน*. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *สถิติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566*. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2556). *กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น “กรุงเทพฯ ศึกษา” ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. (เอกสารอัดสำเนา)



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานผลการศึกษาด้านการพัฒนาทักษะชีวิต. (เอกสารอัดสำเนา)

ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*

Innovative Management Factors Related to the Establishment of Innovative
Schools by Educational Personnel under the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 3

ชัยณรงค์ ทองมีชู

Chainarong Thongmeechu

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, Thailand.

Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บททวนวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการนวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาระดับสถาบันการศึกษาเชิงนวัตกรรม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมกับสถาบันการศึกษาเชิงนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม พบความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก องค์ประกอบนวัตกรรมจัดการโดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาด้านต่างๆ พบว่า ด้านแรกคือ ด้านนวัตกรรมความเป็นผู้นำของผู้จัดการ รองลงมา ด้านวัฒนธรรมสถาบันการศึกษาที่เป็นนวัตกรรม อันดับสุดท้ายคือเรื่องของการสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ 2) ในฐานะสถาบันการศึกษาที่มีนวัตกรรม โดยทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละโครงการ ค้นพบว่าอันดับหนึ่งคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามมาด้วยการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และค่านิยมร่วมสำหรับสถาบันการศึกษา โดยอันดับสุดท้ายได้แก่ การจัดการความรู้ และการจัดการข้อมูล ตามลำดับ 3) ปัจจัยการจัดการนวัตกรรมและสถาบันการศึกษาเชิงนวัตกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรม; การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม; การบริหาร

Abstract

* Received March 30, 2025; Revised June 27, 2025; Accepted June 29, 2025

This study aimed to: 1. examine the level of innovation management, 2. examine the level of innovation-oriented educational institutions, and 3. study the relationship between innovation management factors and innovation-oriented educational institutions. The sample group in this research consisted of 385 teachers and educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. Data analysis involved calculating means and standard deviations, and using Pearson's correlation coefficient to determine the relationships.

The research findings revealed that: 1. The overall level of innovation management was high. When considering specific aspects, the highest was leadership innovation, followed by an innovative educational culture, and the lowest was creating a creative atmosphere. 2. The overall level of being an innovation-oriented educational institution was also high. Among various elements, the highest was effective communication, followed by a shared vision, strategy, and institutional values, and the lowest were knowledge management and information management, respectively. 3. There was a moderate positive correlation between innovation management factors and being an innovation-oriented educational institution, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Innovative Management Factors; Establishment of Innovative Schools; Administration

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในสังคมศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้รูปแบบของโลกเปลี่ยนไป และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Junkrapor, 2019) รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และการพัฒนาที่ยั่งยืน พระราชบัญญัติเตรียมยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 จึงเป็นกลไกในการเตรียมการ การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ การวิจัยและนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ขณะเดียวกัน “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579” ก็ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์นี้เป็นอย่างมาก ผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการจัดการการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2020) รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งเสริมโรงเรียนให้ได้มาตรฐานสากล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 โดยมีเป้าหมายในการฝึกอบรมนักเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมมาตรฐานสากล ดังนั้น โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นองค์กร การนำนวัตกรรมจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ การ

จัดการการเรียนการสอนเทียบกับมาตรฐานสากลและการจัดการระบบคุณภาพ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดนโยบาย ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องอาศัย "การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถนนสายใหม่ และถนนที่มีคุณภาพ" (Office of the Education Council, 2020)

การเป็นองค์กรนวัตกรรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรแต่ละแห่งสามารถสร้างตำแหน่งที่มีความมั่นคง เกื้อกูลต่อการอยู่รอด การเติบโต และขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของผู้คนในทั่วโลก โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง และการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสำคัญต่อทุกด้านในชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่อประเทศไทยในหลากหลายมิติ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ตรงตามยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมของกำลังคนในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการแข่งขันที่มีความเสรีและไร้พรมแดน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศจะต้องเร่งดำเนินการเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางสถานการณ์ปัจจุบัน โดยรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณสมบัติตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมรับมือกับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ โดยองค์กรจะต้องมีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบทั่วทั้งองค์กร และต้องสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กร ทำให้เกิดความได้เปรียบในการดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน ซึ่งสิ่งนี้เรียกว่า "นวัตกรรม"

การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” จำเป็นต้องพิจารณาหลายมิติ ทั้งในด้านของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงการคิดเชิงนวัตกรรม และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรให้นำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมถือเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและทักษะในดำนวัตกรรม บุคลากรควรมีความพร้อมและเต็มใจในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่ออกบังคับ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมายเดียวกัน องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นรองรับการส่งเสริมนวัตกรรม และบุคลากรต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล องค์กรที่มีคุณสมบัติเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ

สร้างนวัตกรรมที่ช่วยให้องค์กรสามารถก้าวผ่านความท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ (อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี, 2560)

การที่องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกนั้น ขึ้นอยู่กับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จากการจัดการในรูปแบบเดิมที่เน้นการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ควบคุมและวางแผนการทำงานทั้งหมด องค์กรการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้วยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารงาน และการสร้างนิสัยนวัตกรรมในบุคลากร โดยเฉพาะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ต้องมีความคิดริเริ่มในการสร้างรูปแบบการทำงาน การพัฒนาสื่อการสอน และวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีมูลค่ามหาศาลแม้ไม่สามารถจับต้องได้ แต่มีค่ามากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Adams, Bessant & Phelps, 2006; O'Reilly & Caldwell, 2003) การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 ซึ่งกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต พร้อมทั้งจัดให้มีการสนับสนุนทางการเงินและแรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม นอกจากนี้ มาตรา 65 ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตและใช้งานเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หากมีการดำเนินการตามแนวคิดนี้ จะสามารถสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมแก่บุคลากร, การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในด้านนวัตกรรม สถานศึกษาควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติ รวมถึงการสนับสนุนความรู้เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรม สถานศึกษาจึงต้องสร้างพื้นฐานการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจากการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี นอกจากนี้ สถานศึกษาควรมีการจัดบรรยากาศที่สร้างสรรค์และเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเป็นสถานศึกษาที่รองรับการศึกษายุค Thailand 4.0 โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม (ภัทรพัย ภู่วาสดี, 2565)

จากการทบทวนและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 และสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาโรงเรียน ให้ความสำคัญสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเกิด การบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอนและสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้มีจำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และกรอบ แนวคิดของการวิจัย โดยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีการขอ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้:

ส่วนที่ 1: ระดับปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยแต่ละข้อจะให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง พร้อมตัวเลือก คำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Liket, 1989 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

ส่วนที่ 2: ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยแต่ละข้อจะให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง พร้อมตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (Likert, 1989 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งจะมีผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเข้ามาช่วยพิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.977

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนตามจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้:

1. แจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้กับผู้ตอบ รวมถึงอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและนับจำนวนให้ครบตามจำนวนประชากร หากพบว่าแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1: ระดับปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ในตอนนี้อยู่ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และทำการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดโดย เบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2: ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นเดียวกันโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของ เบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ในการวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามที่ระบุไว้ในงานวิจัยดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญสูงสุด ตามมาด้วยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม และสุดท้ายคือด้านการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ตามลำดับ

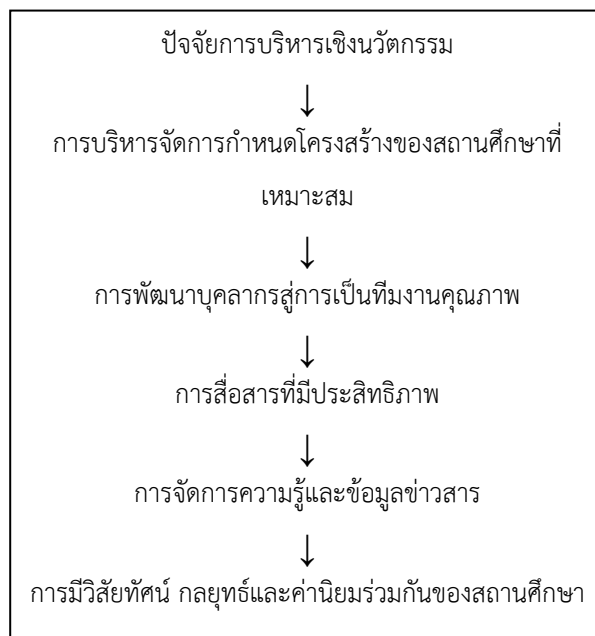
วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก ตามมาด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ และอันดับสุดท้ายคือด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการและการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งมีความสัมพันธ์เทียบเท่ากับด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ โดยอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม การสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การจัดบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน และการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และค่านิยมร่วมกัน การบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า การบริหารเชิงนวัตกรรมรวมถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร, วัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม, การสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม, และการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมนั้นประกอบด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ,

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน, การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม, การพัฒนาบุคลากร, และการจัดการความรู้. การวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างนวัตกรรมในสถาบันการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล สังคม และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม และสุดท้ายคือด้านการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษามีระดับการดำเนินงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้นำนวัตกรรม, วิสัยทัศน์นวัตกรรม, และบุคลากรนวัตกรรม ที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานลำดับสูงสุดคือการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ตามด้วยด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ที่ศึกษารูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่าองค์การแห่งนวัตกรรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็มีระดับความเป็นนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาและการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมในทุกะดับทั้งในสถานศึกษาและองค์กรการศึกษาต่าง ๆ

2. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ กำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ และอันดับสุดท้ายคือด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษานวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สามารถทำนายการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ถึง 77.40% โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ได้แก่ 1) ด้านผู้นำนวัตกรรม 2) ด้านบุคลากร

นวัตกรรม และ 3) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางการเป็นสถานศึกษานวัตกรรมจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และบุคลากรที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบที่ส่งเสริมการเกิดองค์การนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และการประเมินและการลำเลียงความคิด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา และสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษาทุกระดับ

3. การบริหารเชิงนวัตกรรมและการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างสถานศึกษาที่เหมาะสมและการพัฒนาบุคลากรสู่ทีมงานคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ซึ่งพบว่า รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นองค์การนวัตกรรม คือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินและการลำเลียงความคิด นอกจากนี้ยังพบว่าการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมสูง โดยลำดับกลยุทธ์ที่สำคัญคือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การประเมินและการลำเลียงความคิด การจัดการความรู้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลที่ศึกษาเชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ 93% โดยมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลตรง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย กำหมอม (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมมีอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างทางสถิติกับโรงเรียนขนาดกลางในการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นต้นแบบ ให้กับบุคลากรในด้านนวัตกรรม

1.2 บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีลักษณะ กล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาได้รับผลประโยชน์

1.3 การพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องสร้างพื้นฐาน องค์ความรู้ให้กับครูจาก การจัดการความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาด้านนวัตกรรมแก่ครูสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี

1.4 บุคลากรต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีบรรยากาศการทำงาน ที่อบอุ่นโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการหาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดอื่น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดอื่น

References

- ในตะวัน กำห่อม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.
- พรชัย กำห่อม. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 21(3), 180-195.
- พิษณุ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 131-141.
- ภัทรหทัย ภู่วาสดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. พิษณุโลก.
- วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พรินทวนกราฟฟิค จำกัด.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 14(2), 117-128.

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Adams, R., Bessant, J. & Phelps, R. (2006). Innovation Management Measurement: A Review. *International Journal of Management Review*, 8(1), 21-47.

Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. III. (2003). The determinants of team-based innovation in organizations. The role of social influence. *Small Group Research*, 34(4), 497-517.

Junkrapor, M., & Chienwattanasook, K. (2019). Establishing an Innovative Organization to Drive towards the Organizational Excellence. *Executive Journal*, 39(1), 52-66. [In Thai]

Office of the Basic Education Commission. (2020). *Guidelines for teaching and learning management of schools under the Office of the Basic Education Commission in the epidemic situation of the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Academic Year 2020*. [Online]. Retrieved July 29, 2020 from <https://www.obec.go.th/> (in Thai)

Office of the Education Council. (2020). *Study online in the Covid-19 era: crisis or opportunity for Thai education*. Bangkok. (in Thai)

นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย*

The 4D Administrative Ecology and Academic Work of Educational Personnel in the Sukhothai Secondary Educational Service Area Office

¹สต มอญกอดแก้ว, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม

¹Sod Monkodkaew, Sopee Wiwatchankit and Naitawan Kumhom

¹วิทยาลัยทองสุข

¹Thongsook College, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานด้านงานวิชาการ และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย จำนวน 338 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) มีค่าความเชื่อมั่น 0.962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับนิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.98$, $SD=0.47$) โดยเรียงลำดับจากด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน สื่อและเทคโนโลยี และผู้ปกครองกับชุมชน 2) ระดับการดำเนินงานด้านงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $SD=0.59$) โดยด้านการวางแผนงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการประกันคุณภาพภายในต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหารกับงานวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.65$, $p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์ในแต่ละด้านเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การวางแผนงานวิชาการ การประกันคุณภาพภายใน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร

คำสำคัญ: นิเวศวิทยา 4 ดี; การบริหาร; งานวิชาการ

* Received February 23, 2025; Revised June 27, 2025; Accepted June 29, 2025

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of 4D administrative ecology among educational personnel, 2. study the level of academic work implementation, and 3. analyze the relationship between 4D administrative ecology and academic work of educational personnel. The sample consisted of 338 teachers and educational personnel under the Sukhothai Secondary Educational Service Area Office, selected through simple random sampling using Taro Yamane's formula. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with a reliability coefficient of 0.962. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient).

The research findings were as follows: 1. The overall level of 4D administrative ecology was at a high level ($M = 3.98$, $SD = 0.47$). The aspects were ranked from highest to lowest as follows: School administrators, teachers, media and technology, and parents and community. 2. The level of academic work implementation was also at a high level ($M = 3.62$, $SD = 0.59$). The highest mean score was found in academic planning, while the lowest was in internal quality assurance. 3. The relationship between 4D administrative ecology and academic work was found to be relatively high ($r = 0.65$, $p < .01$). The correlation by aspect, from highest to lowest, was as follows: Academic planning, internal quality assurance, instructional management, supervision, use of media and technology, measurement and evaluation, and curriculum development.

Keywords: The 4D Ecology; Administration; Academic

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้วางกรอบแนวทางการจัดการศึกษาไว้ชัดเจน โดยเน้นให้การศึกษาทุกระดับต้องมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมีโครงสร้างการบริหารที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการตนเองได้มากขึ้น ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการบริหารในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานวิชาการ” ที่ถือเป็นภารกิจหลัก และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เนื่องจากงานวิชาการมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การนิเทศ และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (วรรัชยา ศิริวัฒน์, 2561) แม้ว่าการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ยังคงประสบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง และขาดความเป็นระบบในกระบวนการพัฒนางานวิชาการ ดังนั้นการเสริมสร้างกลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็น

ในยุคที่การจัดการศึกษาจำเป็นต้องยึดโยงกับสภาพแวดล้อมรอบด้าน แนวคิดเรื่อง “นิเวศวิทยาทางการศึกษา” จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบระบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่น เป็นองค์รวม และสามารถตอบสนองต่อพลวัตของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ “นิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหาร” ที่ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารที่ดี 2) ด้านครูผู้สอนที่ดี 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ดี และ 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่ดี ซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดของ Bronfenbrenner (1979) ที่มองว่าการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเกิดขึ้นได้จากการมีสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนในทุกกระดับ ทั้งปัจเจก บุคคลรอบข้าง และโครงสร้างระบบโดยรวม

นอกจากนี้ นิเวศวิทยา 4 ดี ยังสะท้อนมิติของ “การบริหารเชิงสัมพันธ์” ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ความเชื่อมโยง และการส่งเสริมการเติบโตของทุกองค์ประกอบในองค์กรทางการศึกษา การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยกระตุ้นศักยภาพของบุคลากร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการมีความเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ในตะวัน กำหอม, 2567)

งานวิชาการในสถานศึกษาจึงมิใช่เพียงหน้าที่ของฝ่ายวิชาการหรือครูผู้สอนเท่านั้น แต่ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่ดีจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีบทบาทโดยตรงในการบริหารงานวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย จึงเห็นความสำคัญของการบูรณาการแนวคิด “นิเวศวิทยา 4 ดีเชิงบริหาร” เข้ากับระบบงานวิชาการ เพื่อศึกษาระดับของแต่ละปัจจัย รวมถึงความสัมพันธ์เชิงสถิติระหว่าง

กัน อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เป็นองค์รวม และเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาระดับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 338 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยพิจารณาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 2,160 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 หรือ 5% และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีการคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อกำหนดตามสูตรดังกล่าว จะได้ผลลัพธ์ที่ 337.5 เนื่องจากขนาดตัวอย่างต้องเป็นจำนวนเต็มและเพื่อให้ครอบคลุม จึงปัดเศษขึ้น จึงได้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 338 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ google form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารใน 4 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแนวคิดนิเวศวิทยา 4 ดี ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่องานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยพิจารณาจากงานวิชาการใน 7 ด้าน ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญดังนี้ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา 2) แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหาร 3) แนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการ 4) แนวคิดและทฤษฎีด้านนิเวศวิทยา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับนิเวศวิทยา 4 ดี ในเชิงบริหาร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารที่ดี 2) ด้านครูผู้สอนที่ดี 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ดี 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่ดี แบบสอบถามในตอนนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) เพื่อวัดระดับการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเด็น โดยมีระดับการประเมินดังนี้

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อย |
| 1 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แบบสอบถามในตอนนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) เพื่อวัดระดับการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเด็น โดยมีระดับการประเมินดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อย |

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดีในเชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามให้สื่อความหมายชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับผู้ตอบ

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปจัดพิมพ์

2.4 ส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและเสนอแนะการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น จากนั้นนำผลการพิจารณาไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า แต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

+1	คือ	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา
0	คือ	ไม่แน่ใจ
-0	คือ	ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา

2.5 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

2.6 แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้จะถูกตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96 จากนั้นจะนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในรูปแบบของ แบบสอบถาม google form เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสืออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

2. ส่งลิ้งค์แบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง ให้กับผู้ตอบ รวมถึงการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

3. นำแบบระดับคะแนนของแบบสอบถามที่ได้ ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับนิเวศวิทยา 4 ดี ในการบริหารบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารที่ดี 2) ด้านครูผู้สอนที่ดี 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ดี 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่ดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายในแต่ละด้านตามที่ระบุโดย เบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายในแต่ละด้านตามที่ระบุโดย เบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านนิเวศวิทยา 4 ดี กับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย จะใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามที่อ้างถึงในงานของในตะวัน กำหอม (2559) โดยจะพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว

- 0.81- 1.00 มีความสัมพันธ์สูง
- 0.61 - 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
- 0.41 - 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.21 - 0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.00 - 0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.98$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหารดี ($M=4.09$, $SD=0.47$) รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอนดี ($M=4.04$, $SD=0.52$) ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาดี ($M=4.04$, $SD=0.75$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชนดี ($M=3.87$, $SD=0.60$) ตามลำดับ ดังนี้

(n = 338)

นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหาร	M	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับที่
1 ด้านผู้บริหารดี	4.09	0.47	มาก	1
2 ด้านครูผู้สอนดี	4.04	0.52	มาก	2
3 ด้านผู้ปกครองและชุมชนดี	3.87	0.60	มาก	4
4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาดี	4.04	0.75	มาก	3
รวม	3.98	0.47	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.62$, $SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($M=3.70$, $SD=0.47$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($M=3.68$, $SD=0.76$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($M=3.66$, $SD=0.60$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($M=3.62$, $SD=0.78$) ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอน ($M=3.61$, $SD=0.75$) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($M=3.70$, $SD=0.52$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($M=3.52$, $SD=0.88$) ตามลำดับ ดังนี้

(N = 338)

งานวิชาการ	M	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับที่
1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ	3.70	0.47	มาก	1
2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.54	0.52	มาก	6

3	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.66	0.60	มาก	3
4	ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอน	3.61	0.75	มาก	5
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	3.62	0.78	มาก	4
6	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.52	0.88	มาก	7
7	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.68	0.76	มาก	2
รวม		3.62	0.59	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ($r=0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานวิชาการ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($r=0.77$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r=0.73$) ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา ($r=0.63$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($r=0.62$) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r=0.61$) ด้านการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ($r=0.55$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($r=0.45$) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน								
นิเวศวิทยา 4 ดี เชิง บริหาร	งานวิชาการ							YTotal
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
X1	0.53** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)
X2	0.51** (0.000)	0.43** (0.000)	0.42** (0.000)	0.50** (0.000)	0.52** (0.000)	0.44** (0.000)	0.42** (0.000)	0.53** (0.000)
X3	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.51** (0.000)	0.72** (0.000)	0.40** (0.000)	0.35** (0.000)	0.55** (0.000)
X4	0.59** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)	0.52** (0.000)	0.39** (0.000)	0.46** (0.000)	0.54** (0.000)
XTotal	0.77**	0.63**	0.45**	0.55**	0.62**	0.73**	0.61**	0.65**

	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

**** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

องค์ความรู้ใหม่

1. แนวคิด "นิเวศวิทยา 4 ดี" เชิงบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ "ด้านผู้บริหารที่ดี" ซึ่งได้รับคะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นว่า "ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ" มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างระบบนิเวศการบริหารที่เกื้อหนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

2. แม้ว่าทุกด้านของนิเวศวิทยา 4 ดีจะอยู่ในระดับมาก แต่ด้านผู้ปกครองและชุมชนกลับได้รับคะแนนต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึง "จุดอ่อน" ในการสร้างความร่วมมือจากภาคีภายนอกสถานศึกษา จึงควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะพันธมิตรทางการศึกษา

3. ด้านการวางแผนงานวิชาการและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นจุดแข็งที่สำคัญของบุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถนำไปต่อยอดเป็นโมเดลพัฒนางานวิชาการในยุคดิจิทัล และชี้ให้เห็นถึงศักยภาพการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

4. จุดที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนคือ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งได้คะแนนต่ำที่สุดในการประเมินงานวิชาการ การพัฒนาในด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญระหว่างนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหาร กับงานวิชาการ ซึ่งยืนยันว่า "ระบบบริหารที่ดี" โดยเฉพาะด้านการวางแผน การมีภาวะผู้นำ และการใช้เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพทางวิชาการของครูและสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับของนิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้าน "ผู้บริหารดี" ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และการประสานงานภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อระบบนิเวศการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bronfenbrenner (1979) ที่เน้นว่าการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในระดับจุลภาค เช่น บทบาทของผู้นำและครูผู้สอน จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับมหภาค งานวิจัยของศศินันท์ เศรษฐวัฒน์บดี และคณะ (2566) และอมรรัตน์ มีพัฒน์ (2566) ต่างชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้นำและครูผู้สอนในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการบูรณาการบริบทของโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารที่มีความเป็นพลวัต

ขณะเดียวกัน ด้านผู้ปกครองและชุมชนกลับได้รับคะแนนต่ำที่สุด สะท้อนถึงข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภายนอก แม้ในแนวคิดนิเวศวิทยาการศึกษา ชุมชนจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถเกื้อหนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ งานวิจัยของ ศศินันท์ เศรษฐวัฒน์บดี และคณะ (2566) ก็ชี้ว่าด้านบทบาทของโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับชุมชนยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างมากเช่นกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับของงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุโขทัย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานวิชาการ การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการพัฒนาหลักสูตรได้รับคะแนนสูง แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวสู่การเรียนการสอนยุคใหม่ ซึ่งมีการพึ่งพาเทคโนโลยีและการจัดการที่มีระบบมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของอภิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สื่อเทคโนโลยี และการบริหารที่เน้นกระบวนการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับโสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ (2564) ที่พบว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีความสามารถในการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการประกันคุณภาพภายในและการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง “นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหาร” กับ “งานวิชาการ” ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.65, p < 0.01$) โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด นั่นหมายความว่า ความเข้มแข็งในด้านการบริหาร โดยเฉพาะการจัดการเชิงระบบและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยและแนวคิดจากงานวิจัยของในตะวัน กำหอม (2566) และอมรรรัตน์ มีพัฒน์ (2566) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยทางนิเวศวิทยาทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านบุคลากรและการจัดการภายในองค์กร มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยนิเวศวิทยาในบริบทอื่นเพิ่มเติม เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในชนบท หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการบริหารและความสัมพันธ์กับงานวิชาการ

1.2 พัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยา 4 ดี กับงานวิชาการในเชิงลึก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนานโยบายการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.3 ศึกษาบทบาทของผู้ปกครองและชุมชนอย่างเฉพาะเจาะจง เนื่องจากเป็นมิติที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้จะมีบทบาทสำคัญในระบบนิเวศการศึกษา

1.4 ขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมถึงผลลัพธ์ต่อผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากการบริหารเชิงนิเวศสู่ผู้เรียนโดยตรง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดที่หลากหลายมากขึ้น เช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกหรือแบบสังเกต เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับแบบสอบถามเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง

2.2 ติดตามผลการวิจัยในระยะยาว (longitudinal study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของระดับการบริหารเชิงนิเวศและผลงานทางวิชาการในช่วงเวลาต่าง ๆ

2.3 ควรส่งเสริมการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participatory research) โดยให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียนมีบทบาทในการกำหนดปัจจัยและแนวทางการพัฒนา

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนานโยบาย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายการบริหารแบบมีระบบนิเวศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาแผนงานวิชาการ การประกันคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

3.1 ผลักดันให้เกิดการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในด้านการบริหารเชิงนิเวศสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม

References

- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 1. มหาสารคาม : โรงพิมพ์ทีคอม.
- ในตะวัน กำหอม. (2567). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 13(2), 162-170.
- ในตะวัน กำหอม. (2566). *รูปแบบการบริหารปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แบงค์ชาติ เรือนทองคำ. (2564). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสุเหร่าสามอิน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ : วิทยาลัยทองสุข.

- เพิ่มศักดิ์ จำลอง.(2563). *ความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัด คิวาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ : วิทยาลัยทองสุข.
- วรชยา ศิริวัฒน์. (2561). *องค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิรินทร์ เศรษฐวัฒน์บดี และคณะ. (2566). การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 102-113.
- โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ .(2564). *การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 6 จังหวัดนนทบุรี*, [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ : วิทยาลัยทองสุข.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. (2566). *สถิติจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 2566*. เอกสารอัดสำเนา.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อมรรัตน์ มีพัฒน์. (2566). ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(51), 123-139.

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*

Multicultural Leadership of Administrators and Work Happiness of Educational Personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

¹ปรินดา อับดุลเลาะห์, ณัฐพล เนื่องชมภู และ ในตะวัน กำหอม

¹Parinda Abdullah, Natthaphon Nueangchomphu and Naitawan Kumhom

¹วิทยาลัยทองสุข

¹Thongsook College, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร 2) สำรวจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมาคือ การพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสามารถในการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับชุมชน และการมีส่วนร่วมกับภาคี ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี และการผ่อนคลาย 3) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม; ความสุขในการทำงาน; บุคลากรทางการศึกษา

* Received February 21, 2025; Revised June 20, 2025; Accepted June 27, 2025

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of multicultural leadership among school administrators, 2. explore the level of work happiness among educational personnel, and 3. analyze the relationship between multicultural leadership and work happiness. The sample consisted of 385 educational personnel, selected using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and Pearson's correlation coefficient, processed through statistical software.

The research findings revealed that: 1. The overall level of multicultural leadership of administrators was high. The highest scoring aspect was acceptance of cultural diversity, followed by development of internal organizational relationships, communication skills, community engagement, and partnership involvement, respectively. 2. The level of work happiness among educational personnel was also high. The highest scoring aspect was pursuit of knowledge, followed by good health, kindness, positive social environment, and relaxation, respectively. 3. Multicultural leadership of administrators showed a moderate positive correlation with the work happiness of educational personnel, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Multicultural Leadership; Work Happiness; Educational Personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคคลและประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาสังคมที่ต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถปรับตัวได้อย่างมีสติในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้จากสภาพแวดล้อมและสังคม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (อุทัย ภูเจริญ, 2564)

การศึกษาวิเคราะห์สังคมพหุวัฒนธรรมเป็นแนวทางหนึ่งที่มุ่งสร้างความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรหรือชุมชนที่มีความแตกต่างทางภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีชีวิต การยอมรับและเคารพในความแตกต่างเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะ

สามารถส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อความเข้าใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เนื่องจากผู้นำที่ตระหนักถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของบุคลากร จะสามารถออกแบบนโยบาย การบริหารจัดการ และรูปแบบการสื่อสารที่ตอบสนองต่อความต้องการและคุณค่าของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (พระมหามงคลกานต์ จิตธมโม, 2563)

ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร คือ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้บริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ค่านิยม และวิถีชีวิตของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ผู้บริหารลักษณะนี้สามารถปรับใช้แนวทางการสื่อสารและการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เสมอภาค และปราศจากอคติ และในขณะเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ก็เป็นผลลัพธ์เชิงจิตวิทยาและสังคมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีคุณค่า และได้รับการยอมรับภายในองค์กร มีปัจจัยสนับสนุนจากทั้งภายในบุคคล เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความรู้สึกมั่นคง และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศของความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามแนวลักษณะสำคัญของผู้นำพหุวัฒนธรรม Banks (2009) คือ 1) ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) มีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกกลุ่ม 4) สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาริโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ จากนั้นเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ลิเคอร์ท (Likert, 1989 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวันกำหอม. 2559: 28)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ +1 คือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 0 คือ ไม่แน่ใจ และ -0 คือ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.97

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนตามจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้กับผู้ตอบ รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและนับจำนวนให้ตรงตามจำนวนประชากร หากพบว่าแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ การคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้การประมวลผลมีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถสรุปผลได้อย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยอิงจากแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลอย่างครบถ้วน และได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 ถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยอิงจากแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลอย่างครบถ้วน และได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ตามที่อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม (2559) พร้อมกำหนดเกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ตามลำดับ ดังนี้

(n=385)

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1					
	M	SD	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่	
1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.05	0.17	มาก	1	
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.00	0.52	มาก	3	
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.00	0.20	มาก	2	
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	3.79	0.88	มาก	4	
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน	3.79	0.89	มาก	5	
รวม	4.11	0.17	มาก		

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ ดังนี้

(n=385)

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1					
	M	SD	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่	
1. ด้านสุขภาพดี	4.00	0.57	มาก	2	
2. ด้านน้ำใจงาม	4.00	0.72	มาก	3	
3. ด้านสังคมดี	3.50	0.95	มาก	4	
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.50	0.96	มาก	5	
5. ด้านการหาความรู้	4.00	0.06	มาก	1	
รวม	4.00	0.75	มาก		

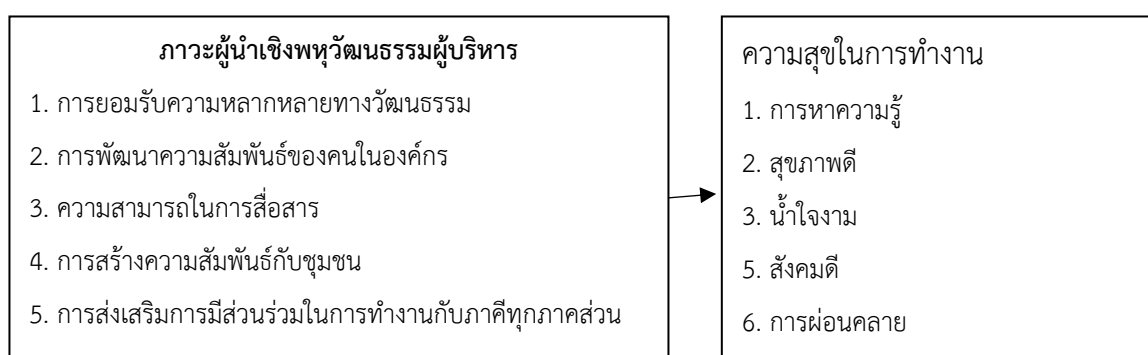
วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน						
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้บริหาร	ความสุขในการทำงาน					YTotal
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
X1	0.54** (0.000)	0.43** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
X2	0.55** (0.000)	0.53** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)
X3	0.50** (0.000)	0.43** (0.000)	0.52** (0.000)	0.50** (0.000)	0.50** (0.000)	0.55** (0.000)
X4	0.54** (0.000)	0.51** (0.000)	0.50** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
X5	0.54** (0.000)	0.51** (0.000)	0.50** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
XTotal	0.53** (0.000)	0.56** (0.000)	0.55** (0.000)	0.54** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้บริหาร ประกอบด้วย การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ความสามารถในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การหาความรู้ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี การผ่อนคลาย

โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้บริหารที่ประกอบด้วย การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม, การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร, ความสามารถในการสื่อสาร, การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน, และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน

ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการหาความรู้, สุขภาพดี, น้ำใจงาม, สังคมดี, และการผ่อนคลาย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคคล สังคม และองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน.

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อเพราะ ดอละ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในพื้นที่นั้นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน รวมถึงระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาก็อยู่ในระดับสูงทั้งในภาพรวมและรายด้านเช่นกัน

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านการหาความรู้ รองลงมาคือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านการผ่อนคลาย ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) เกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ซึ่งพบว่าความสุขโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตตามความสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของรุ่งทิพย์ จินตนา (2560) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตนี้ โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ามีด้านหนึ่งที่แสดงความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอีกด้านหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดอบรม เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.2 ควรกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเกณฑ์การประเมินและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นด้านที่ได้รับความเห็นค่าที่สุด โดยสร้างช่องทางการสื่อสาร การแลกเปลี่ยน และการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นระบบ

2.2 ในด้านความสุขของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริม “การผ่อนคลาย” เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (work-life balance) ซึ่งเป็นด้านที่บุคลากรมีความสุขน้อยที่สุด

2.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ และการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน เพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือในระดับเขตเมืองที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และขยายขอบเขตความรู้

3.2 ควรวิจัยเชิงลึก (qualitative research) เพื่อเข้าใจมุมมอง แนวปฏิบัติ และปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน หรือความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) ของบุคลากรภายในองค์กร

References

Banks, J. A. (2009). Diversity and citizenship education: Global perspectives. *London Review of Education*, 6(1), 90-92.

กนิษฐา คำมะลา. (2562). *ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต].

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ต่อเหระะ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต].
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.
- ปิยวรรณ แสงทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม. (2563). *พื้นฐานปรัชญาสังคมและการเมืองเพื่อรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยศวดี คำทรัพย์. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุไรยา วานี. (2557). *การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาตำบลทรายขาว อำเภอบึงสามพัน จังหวัดปัตตานี*. วารสารการเมืองการปกครอง, 4(1), 204-216.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. เอกสารอัดสำเนา.
- อุทัย ภูเจริญ. (2564). *การศึกษาสร้างคน คนสร้างประเทศชาติ*. สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ความสัมพันธ์ของปัจจัยสถานการณ์กับการพัฒนาการศึกษาในระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้*

The Relationship Between Situational Factors and the Development of Non-Formal Education in the New Normal Era Among Educational Personnel of the Office of Learning Promotion

นิยม โพธิ์ทอง

Niyom Phothong

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร

Office of Learning Promotion, Bangkok, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทนามวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ 2) ศึกษาระดับของการพัฒนาการศึกษาในระบบ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 393 คน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยการสุ่มจำนวนตัวอย่างของประชากรตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านครู รองลงมาคือด้านครอบครัว นักเรียน และสถานศึกษา 2) การพัฒนาการศึกษาในระบบอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีมีค่าน้อยที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการพัฒนาการศึกษาในระบบอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือการจัดกิจกรรม การพัฒนาครู และ การใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ: การพัฒนาการศึกษาในระบบ; ยุคชีวิตวิถีใหม่; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

* Received February 21, 2025; Revised June 27, 2025; Accepted June 29, 2025

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of factors influencing the development of non-formal education in the new normal era, 2. study the level of non-formal education development, and 3. examine the relationship between those factors and the development of non-formal education among educational personnel under the Office of Learning Promotion. The sample group consisted of 393 teachers and educational personnel under the Office of Learning Promotion, Bangkok, selected using simple random sampling based on Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.89. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The influencing factors on development were at a high level, especially in the area of teachers, followed by families, students, and educational institutions. 2. The level of non-formal education development was also at a high level, with educational management having the highest mean score, while technology use had the lowest. 3. The relationship between influencing factors and non-formal education development was at a moderate level, with statistical significance at the .01 level. The highest correlation was found in educational management, followed by activity organization, teacher development, and technology use.

Keywords: The Development of Non-Formal Education; New Normal Era; Office of Learning Promotion

บทนำ

การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแตกต่างจากอดีต เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการเชื่อมโยงข้อมูลจากทุกมุมโลก ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและตลอดชีวิต ดังนั้น การศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสำคัญและทักษะที่จำเป็น อาทิ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันและภาวะผู้นำ การสื่อสารสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และทักษะอาชีพ โดยควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความมีวินัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้ที่รับหน้าที่เป็นครูนั้น จึงถือเป็นตัวแปรสำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา ครูสภาได้ประกาศมาตรฐานวิชาชีพตามข้อบังคับ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และในปี พ.ศ. 2551 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตน โดยเน้นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เข้าถึงได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย การศึกษาตามอัธยาศัยจึงครอบคลุมกิจกรรมหลากหลาย อาทิ ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การฝึกอาชีพระยะสั้น การเรียนรู้ผ่านสื่อ และกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การประกวด การบรรยาย หรือกิจกรรมกลางแจ้ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ต่อมา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยให้ยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกฐานะ “สำนักงาน กศน.” เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” ซึ่งมีการกิกในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนไทยทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และเป็นการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์กับโลกยุคใหม่ ผ่านการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น (เจริญ ภูวจิตร, 2565)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อภาคการศึกษาอย่างรุนแรง สถานศึกษาหลายแห่งต้องปิดการเรียนการสอน และเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนกว่า 1.5 พันล้านคนทั่วโลก หรือราว 90% ของนักเรียนทั้งหมด (สุวิมล มธุรส, 2564) ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ “ชีวิตวิถีใหม่” (New Normal) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาและฝึกทักษะชีวิตให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย

จากบริบทและปัจจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมถึงการปรับตัวของบุคลากรและผู้เรียน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านการแพร่ระบาดของโควิด-19 อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบการศึกษานอกระบบให้เหมาะสมกับยุคสมัย และสอดคล้องกับบริบทของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยสถานการณ์กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 19,839 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 393 คน ได้มาโดยการคำนวณหาค่ากลุ่มประชากรตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยเป็นการสุ่มโดยง่าย เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกลุ่มประชากรจริง $N=19,839$ คน ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ($e=0.05$) และ ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อบำเหน็จตามสูตร จะได้ผลลัพธ์ที่ 392.14 เนื่องจากขนาดตัวอย่างต้องเป็นจำนวนเต็มและเพื่อให้ครอบคลุม จึงปัดเศษขึ้น จึงได้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 393 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านนักเรียน 2) ด้านครู 3) ด้านสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อย |

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการของผู้เรียน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา(α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .896

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวน 450 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตข้อมูลจากแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2. แจกแบบสอบถามและชี้แจง พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

3. เก็บแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกไปทั้งหมด จำนวน 450 ชุด แต่สามารถเก็บคืนมาได้ จำนวน 401 ชุด สูญหายจำนวน 49 ชุด และได้คัดเลือกแบบสอบถามชุดที่

สมบูรณ์และถูกต้อง ตามจำนวนประชากรตัวอย่าง 393 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best,1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($M=4.02$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านครู ($M=4.40$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ด้านครอบครัว ($M=3.91$, $SD = 0.69$) ด้านนักเรียน ($M=3.80$, $SD = 0.75$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสถานศึกษา ($M=3.80$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ ดังนี้

($n=393$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่	M	SD	ระดับการ ปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านนักเรียน	3.80	0.75	มาก	3
2. ด้านครอบครัว	3.91	0.69	มาก	2
3. ด้านครู	4.40	0.79	มาก	1
4. ด้านสถานศึกษา	3.80	0.77	มาก	4
รวม	4.02	0.58	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M= 4.05$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ($M= 4.18$, $SD = 0.90$) รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการของผู้เรียน ($M= 4.05$, $SD = 0.88$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ($M= 3.44$, $SD = 0.88$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($M= 3.15$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ ดังนี้

($n=393$)

การพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่	M	SD	ระดับการ ปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.18	0.90	มาก	1
2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	3.44	0.88	มาก	3
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.15	0.99	มาก	4
4. ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการ ของผู้เรียน	4.05	0.88	มาก	2

รวม

4.05

0.73

มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ กับ การพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r=0.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา($r=0.73$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการของผู้เรียน($r=0.55$) ด้านการส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา($r=0.53$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการ การเรียนการสอน($r=0.45$) ตามลำดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนา การศึกษานอก ระบบ	การพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่				Ytotal
	Y1	Y2	Y3	Y4	
X1	0.53** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)
X2	0.51** (0.000)	0.43** (0.000)	0.42** (0.000)	0.50** (0.000)	0.53** (0.000)
X3	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.51** (0.000)	0.55** (0.000)
X4	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.51** (0.000)	0.55** (0.000)
XTotal	0.73** (0.000)	0.53** (0.000)	0.45** (0.000)	0.55** (0.000)	0.62** (0.000)

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ จากวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านครู ($M=4.40$) แสดงให้เห็นว่า ครูยังคงเป็น “กลไกสำคัญ” ในการขับเคลื่อน การศึกษานอกระบบในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ หรือการปรับใช้กับชีวิตวิถีใหม่ ปัจจัย ด้านครอบครัว นักเรียน และสถานศึกษา มีค่าระดับน้อยลงตามลำดับ สะท้อนถึงความจำเป็นของการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ในการเสริมสร้างระบบการศึกษานอก

ระบบให้แข็งแรงยิ่งขึ้นในบริบทปัจจุบัน และครูเป็นกลไกหลักที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น โรคระบาด

2. แนวทางการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ จากวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีความแตกต่างชัดเจนระหว่างด้านต่าง ๆ โดย ด้านการบริหารจัดการศึกษา ($M=4.18$) สูงสุด แสดงถึงความตื่นตัวของฝ่ายบริหารในการปรับตัวเชิงนโยบายและการจัดการ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($M=3.15$) ต่ำที่สุด สะท้อนข้อจำกัดในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีของบุคลากรและระบบสนับสนุนในภาคสนาม แม้การบริหารจัดการจะได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด แต่การพัฒนาด้านเทคโนโลยียังเป็นจุดอ่อนสำคัญของการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลกับระดับการพัฒนาจากวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยที่ศึกษา สามารถ พยากรณ์และชี้วัดระดับการพัฒนา การศึกษาในระบบได้ เมื่อวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏว่า ด้านการบริหารจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ($r=0.73$) ขณะที่การใช้เทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำสุด ($r=0.45$) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงและชัดเจนต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบ ขณะที่การใช้เทคโนโลยียังต้องการการเสริมพลังจากนโยบาย สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของครูและการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยพบว่าการใช้เทคโนโลยียังเป็นจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไข ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา ยังสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษาในระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.02$, $SD=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านครู ($M=4.40$, $SD=0.79$) รองลงมาคือ ด้านครอบครัว ($M=3.91$, $SD=0.69$) ด้านนักเรียน ($M=3.80$, $SD=0.75$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสถานศึกษา ($M=3.80$, $SD=0.77$)

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา เนียมสุวรรณ (2564) ซึ่งศึกษาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในบริบทวิถีชีวิตใหม่ โดยพบว่า ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ตลอดจนปัจจัยด้านนักเรียน ครอบครัว และครูในศูนย์การศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เรียงตะวัน สิทธิเชนทร์ (2563) ซึ่งศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ของครู กศน. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้าน

หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการพัฒนาสื่อ รวมถึงงานวิจัยของ นิยม สักกณี (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่มีการพัฒนามากที่สุดคือด้านครู รองลงมาคือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และด้านที่พัฒนาน้อยที่สุดคือด้านนักเรียนและครอบครัวตามลำดับ

2. การพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05$, $SD=0.73$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านการบริหารจัดการศึกษา ($M=4.18$, $SD=0.90$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการของผู้เรียน ($M=4.05$, $SD=0.88$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($M=3.44$, $SD=0.88$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($M=3.15$, $SD=0.99$)

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ปิยะดา เนียมสุวรรณ (2564) ซึ่งพบว่าการพัฒนาการศึกษานอกระบบในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่อยู่ในระดับมากเช่นกัน งานของ เรียงตะวัน สิทธิเชนทร์ (2563) ก็สนับสนุนผลนี้ โดยพบว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลของครู กศน. อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ขณะที่การพัฒนาสื่อมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ นิยม สักกณี (2565) ยังพบว่า การบริหารจัดการศึกษาเป็นด้านที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านที่พัฒนาน้อยที่สุดคือการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามช่วงวัย

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบ กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r=0.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสถานการณ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการพัฒนาการศึกษานอกระบบ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา($r=0.73$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความต้องการของผู้เรียน($r=0.55$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($r=0.53$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน($r=0.45$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.62$) กับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลนี้สอดคล้องกับ ปิยะดา เนียมสุวรรณ (2564) ซึ่งระบุว่า ระดับการพัฒนาการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านนักเรียน ครอบครัว และครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกัน งานของ เจริญ ภูวิจิตร (2565) ที่ศึกษาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ได้เสนอว่า เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาบุคลากรคือการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นความร่วมมือเชิงระบบในการสร้างโอกาสทางวิชาชีพให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครู เนื่องจาก “ด้านครู” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนา การศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ หน่วยงานต้นสังกัด เช่น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรจัดอบรม เสริมสร้าง สมรรถนะครูในด้านทักษะดิจิทัล การจัดกิจกรรมแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ สามารถปรับตัวตามบริบทของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

1.2 กำหนดนโยบายสนับสนุนเทคโนโลยีทางการศึกษา เนื่องจากด้าน “การใช้เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอน” มีคะแนนต่ำสุด จึงควรมีนโยบายสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เช่น การ จัดสรรงบประมาณเพื่อซื้ออุปกรณ์ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต และการสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย

1.3 สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน เนื่องจากปัจจัยด้านครอบครัวและนักเรียนยัง อยู่ในระดับปานกลาง ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัย ควรออกแบบกิจกรรมให้ตอบ โจทย์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย และควรมีความยืดหยุ่นในการจัดเวลา รูปแบบกิจกรรม และเนื้อหาให้สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ผ่านอาชีพ หรือผ่านการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน

2.2 ใช้ข้อมูลการวิจัยพัฒนาการบริหารจัดการ จากที่พบว่าด้าน “การบริหารจัดการศึกษา” ได้คะแนน สูงที่สุด ควรใช้จุดแข็งนี้เป็นฐานในการปรับปรุงระบบบริหาร เช่น การวางแผนร่วมกับชุมชน การใช้ระบบ ติดตามผล และการประเมินที่เน้นผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรมผู้เรียน

2.3 สร้างระบบติดตามและประเมินผลต่อเนื่อง เพื่อติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนา การศึกษานอกระบบอย่างเป็นระบบ ควรมีการประเมินเป็นระยะ เช่น รายปีหรือรายภาคเรียน ทั้งด้านคุณภาพ ของผู้เรียน บุคลากร และกระบวนการจัดการเรียนรู้

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: (ม.ป.พ.).

- เจริญ ภูวจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. สืบค้นจาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา (เล่ม 1)*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์พีคอม.
- นิยม สักกนิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษานอกระบบในยุคชีวิตวิถีใหม่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). *การจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบชีวิตใหม่*. [วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล).
- เรียงตะวัน สิริเชนทร์ และคณะ. (2563). *การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ของครู กคน. สังกัดสำนักงาน กคน. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงาน กคน. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (รายงานการวิจัย).*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). *สถิติครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน. (2551). *สรุปผลการติดตามการดำเนินงานการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน.
- สุวิมล มธรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19*. *วารสารรัชตภาคย์*, 15(40), 33–42.