

# วารสารศรีขวามนคร

## *Journal of Srikhwao Nakhon*



[joskn2025@gmail.com](mailto:joskn2025@gmail.com)



095-048-1158

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙

Vol.2 No.2 May - August 2026





## วารสารศรีขวานคร

## Journal of Srikhwao Nakhon

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2569

### วัตถุประสงค์

วารสารศรีขวานคร เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ในด้านการสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย เปิดรับบทความภาษาไทย

### กำหนดออกวารสาร ทุก 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

### ที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มังกร ทองสุขดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงณัฐนนท์ ทวีสิน
3. ดร.ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์

### บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำห่อม      สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว



## กองบรรณาธิการ

- |                                             |                                             |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี     | มหาวิทยาลัยพะเยา                            |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย        | คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง   | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| 5. ดร.สมคิด สุขเอิบ                         | มหาวิทยาลัยสารคาม                           |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ | คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข |
| 6. ดร.ณัฐรินทร์ ปริวงค์กุลธ                 | มหาวิทยาลัยพะเยา                            |
| 7. ดร.สามารถ จันทรสุรีย์                    | มหาวิทยาลัยชีวิต                            |
| 8. ดร.พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี                 | วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง                    |
| 9. ดร.ณัด ยันต์ทอง                          | สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว                         |
| 10. ดร.กฤษดา นิยมทอง                        | สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว                         |

### ผู้จัดการวารสาร

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| นางสาวธราทิพย์ มูลศาสตร์ | สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว |
|--------------------------|---------------------|

### ฝ่ายประสานงาน

|                    |                |
|--------------------|----------------|
| อาจารย์สัญญา คำอิน | วิทยาลัยทองสุข |
|--------------------|----------------|

### สำนักงาน

สภาวัฒนธรรม ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120



## บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ **วารสารศรีขวานคร** ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 วารสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เชิงวิชาการในด้านที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษา สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง และผลักดันการพัฒนาสังคมในทิศทางที่ดี

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สะท้อนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรม รวมถึงแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการและนักวิจัยในฉบับนี้ ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพลังให้การพัฒนาอย่างเป็นระบบ

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้ จะช่วยเป็นแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับผู้อ่าน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างวงวิชาการและภาคสังคมในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเข้มแข็งและมั่นคง

ท้ายที่สุดนี้ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารศรีขวานคร จะเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีคุณค่า

รองศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม  
บรรณาธิการวารสารศรีขวานคร



## สารบัญ

|                    |   |
|--------------------|---|
| กองบรรณาธิการ..... | ก |
| บทบรรณาธิการ ..... | ข |
| สารบัญ .....       | ค |

บทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Role of Participation in Academic Administration Effectiveness of School Teachers under  
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

อชิรญา การะเกตุ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....1-11

นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี  
เขต 1

The causal ecology with the digital literacy administrators of teachers under the  
Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

จุฑาภรณ์ เดือนทอง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....12-23

ทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาานครปฐม เขต 1

The Relationship between 3R8Cs Skills and Educational Administration of Educational  
Personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

ธิดารัตน์ สระหงษ์ทอง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....24-36

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยากับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

Ecological Environmental Factors and Educational Administration of Anuban Ratchaburi  
School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

ประทีป บุญมา, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....37-48



## สารบัญ (ต่อ)

วงจการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครู สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี  
Transformation skills and the development of 21st-century learning skills in the position of  
Director of the Department of Educational Promotion personnel

อภิญา สังข์ทุ่ง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....49-63

ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ บุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร  
Behavioral Relationships and the Management of Student Support Systems by Educational  
Personnel under the Bangkok Metropolitan Administration

อาภัสรา ไกรนาจันท์, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....64-79

การประชาสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์  
Public Relations and Administrative Management of Educational Institutions under the Kalasin  
Secondary Educational Service Area Office

จิรณัฐกร เปาริสารคุณกร, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....80-95

แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
Guidelines for Enhancing the Effectiveness of Human Resource Management  
in Educational Institutions

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด.....96-106

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพ (PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2  
Guidelines for Developing Teachers' Instructional Management Potential through Professional  
Learning Communities (PLC) at Wat Sammaram School under the Ratchaburi Primary  
Educational Service Area Office 2

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด.....107-116



## สารบัญ (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)

The Relationship Between Administrative Power and Teachers' Morale at  
Wat Banchung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด.....117-127

บทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)

Parents played a role in promoting the development of early childhood children at  
Wat Ban Chung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด.....128-138

ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง: จากสมปักพระราชทานชั้นยศ สู่ประเพณีบุญเดือน 6

Pha Mhi Ban Khwao Lai Dao Lom Duean Yab Dok Sabaeng: From Royal Court-Presented  
Sompak Rank Textiles to the Bun Duean Six Ritual Tradition

ชัยจิต พันชุกกลาง.....139-152

การพัฒนาแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผลการประเมิน

ความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Development of a Collaborative Network Administration Model for Enhancing Student  
Competencies Based on the National Test (NT) Results of Grade 3 Students under Chachoengsao  
Primary Educational Service Area Office 1

ธัญกรณ์ โพธิ์วัฒน์ , กิตติพล โยงทองกลาง ,ชนิษฐา มินสิริวัฒนา.....153-166



บทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Role of Participation in Academic Administration Effectiveness of  
School Teachers under Pathum Thani Primary Educational Service  
Area Office 1

<sup>1</sup>อชิรญา การะเกตุ, <sup>2</sup>โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup>Achiraya Karaket, <sup>2</sup>Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup>คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup>Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>achiraya.dao@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทการมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอันดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ การวัดผล ประเมินผลการเรียน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** บทบาท, การมีส่วนร่วม, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ



## Abstract

This research aimed to 1) study the level of participation, 2) study the level of academic administration effectiveness, and 3) examine the relationship between the role of participation and academic administration effectiveness of school teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this research consisted of 334 teachers in schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument used for data collection was a six-point rating scale questionnaire with an IOC index of 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.989. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: Overall, teacher participation was at a relatively high level. When considering each aspect, the highest level was participation in the evaluation process, followed by participation in decision-making, and participation in operations, respectively.

The overall effectiveness of teachers' academic administration was at a relatively high level. When considering each aspect, the highest level was the development of the learning process, followed by the development of media, innovation, and educational technology, and measurement and evaluation of learning outcomes, respectively. The relationship between the role of participation and academic administration effectiveness of school teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 showed a very high positive correlation, which was statistically significant at the 0.01 level.

**Keyword:** The role, Participation, Academic administration effectiveness

## บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม" (Participatory Management) ในสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารที่สั่งการลงมาเพียงอย่างเดียว (Top-down) มาเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Ownership) การบริหารในลักษณะนี้ไม่ได้เป็นเพียงการช่วยงาน แต่คือการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่ดีขึ้นในทุกมิติ ด้านจิตวิทยา สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) เพิ่มขวัญกำลังใจ และสุขภาพจิตที่ดีแก่บุคลากร ด้านประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (ประหยัดงบประมาณ) และความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ใหม่ๆ ด้านธรรมาภิบาล ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน (Accountability) (นฤมล พอดิ. 2549: 3) หากนำแนวคิด 4 มิติของ Cohen และ Uphoff (1980: 6) มาปรับใช้ในบริบทโรงเรียน จะปรากฏออกมาเป็นขั้นตอนดังนี้ 1) การตัดสินใจ (Decision Making) ครู



และบุคลากรร่วมวางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายโรงเรียน หรือเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมร่วมกัน 2) การปฏิบัติการ (Implementation) การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ การสละร่างกาย แรงใจ และทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนโครงการต่างๆ 3) การรับผลประโยชน์ (Benefits) เมื่อโรงเรียนมีคุณภาพดีขึ้น ครูย่อมได้รับคำชม เชิดชูเกียรติ หรือมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น 4) การประเมินผล (Evaluation) ร่วมตรวจสอบว่าโครงการที่ทําไปประสบความสำเร็จหรือไม่ เพื่อนำผลไปปรับปรุงในรอบปีการศึกษาถัดไป การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ทรงพลังที่สุดเมื่อผู้บริหารทำหน้าที่เป็น ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าผู้สั่งการ เพราะจะทำให้บุคลากรกล้าแสดงออก และเกิดความกระตือรือร้นอย่างแท้จริง

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน นั้นเพราะหน้าที่หลักของโรงเรียนไม่ใช่แค่การมีอาคารที่สวยงามหรือระบบธุรการที่แม่นยำ แต่คือการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน (ภัทรสุดา เกิดแสง. 2563: 3) งานวิชาการไม่ใช่แค่การสอนในห้องเรียน แต่ครอบคลุมระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้งหมด ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร **จุดเน้น**ต้องทันสมัย สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และทักษะในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ **จุดเน้น** Active Learning ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริง ไม่ใช่แค่ท่องจำ สื่อและนวัตกรรม **จุดเน้น**การนำเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ มาช่วยกระตุ้นความสนใจ การนำเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ มาช่วยกระตุ้นความสนใจ **จุดเน้น**ประเมินตามสภาพจริง เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน (Formative Assessment) การแนะแนว **จุดเน้น**ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพและเป้าหมายในชีวิต แนวทางการบริหาร การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องการสอน ไม่ใช่แค่เรื่องการบริหารเงินหรือคน เพื่อที่จะให้คำปรึกษาและนิเทศครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เปิดพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนปัญหาและเทคนิคการสอนร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนทั้งโรงเรียน การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ไม่ใช่การไปจับผิด แต่เป็นการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพห้องเรียน การใช้ข้อมูลตัดสินใจ (Data-Driven) นำคะแนนสอบ ผลสัมฤทธิ์ หรือพฤติกรรมเด็กมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนาวิชาการให้ถูกจุด (สันติ บุญภิรมย์. 2552: 38-39)

หัวใจสำคัญของประสิทธิผลงานวิชาการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นแรงขับเคลื่อนร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ และ ครูผู้สอน ที่เป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมี การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกุญแจสำคัญ (เรียม สุขกล้า. 2553: 28) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ การที่โรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ต้องอาศัย 3 ปัจจัยหลักที่ทำงานสอดประสานกัน ผู้นำ (Administrator) ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และศิลปะการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้ปฏิบัติ (Teachers) เป็นฟันเฟืองสำคัญที่สุดในการถ่ายทอดความรู้และขับเคลื่อนวัตถุประสงค์ทางการศึกษาให้เกิดขึ้นจริงกับตัวผู้เรียน กระบวนการ (Process) คือการใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม มาเป็นเครื่องมือในการทำงาน (ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. 2558: 4) จากการศึกษาของ จันทรจิรา สุดใจ (2560: 89-92) พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน (Model of Participation) การจะทํางานวิชาการมีประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐควรเน้นวงจรการมีส่วนร่วมดังนี้ 1) การตัดสินใจ ร่วมวางแผน กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของวิชาการ 2) การดำเนินงาน ร่วมลงมือทำตามแผนงานที่วางไว้ร่วมกัน 3) การรับประโยชน์ ครูและนักเรียนได้รับผลลัพธ์ที่ดีจากการพัฒนาการเรียน



การสอน 4) การประเมินผล ร่วมตรวจสอบและสะท้อนผลการทำงาน (เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจใหม่) 5) การรับรู้ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Desired Outcomes) เมื่อเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงประสิทธิผล จะปรากฏในด้านผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีทัศนคติเชิงบวก ด้านองค์กร โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ด้านการจัดการ ปัญหาภายในโรงเรียนได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประเมินผลคุณภาพผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน O - NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ ต่ำกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา จัดอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ รวมทุกกลุ่มสาระลดลง ร้อยละ 2.36 พิจารณารายกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.17 จัดอยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2566: 15-16) โดยงานวิชาการถือว่ามีความสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะเป็นงานที่ประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และทางโรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการรูปแบบการสอนของตนเอง หรือที่เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครู ที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน แต่การบริหารงานวิชาการโดยมากยินยอมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย ครูยังคงไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ และการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ โดยงานดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วม และบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ และคุณภาพ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

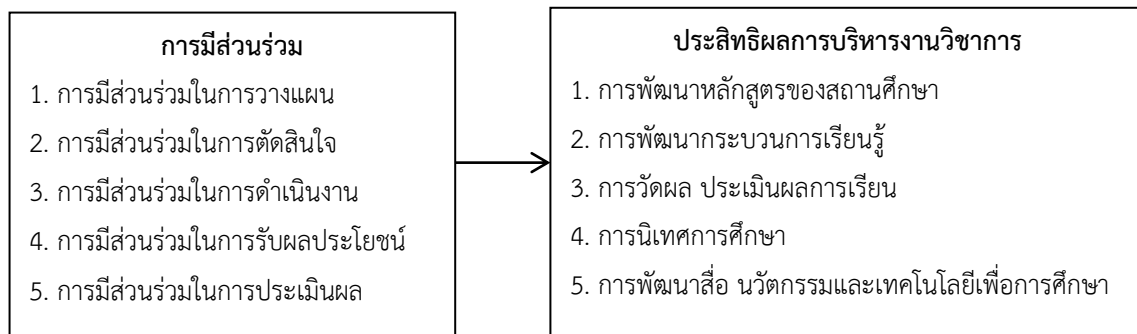
### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

#### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย บทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,015 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2568: 10)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559: 38) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 334 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับบทบาทการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การมีส่วนร่วมของครู ใน 5 ด้าน คือ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตาม



แนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993: 9; Sowers. 2004: 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครู ใน 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993: 9; Sowers. 2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

## 2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ค่าความเชื่อมั่นการมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.979 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.980

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 334 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับบทบาทการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดย



นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993: 9; Sowers. 2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ (Chang.1993: 9; Sowers. 2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559: 116)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ การวัดผล ประเมินผลการเรียน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของครูในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้ การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.923 ใน



ทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.884 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.878 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.861 และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.815 แต่ยังคงอยู่ในระดับที่สูงมาก

### อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การตัดสินใจ การวางแผน การรับผลประโยชน์ และการดำเนินงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายของรัฐและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ส่งผลให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกมิติ ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1981) สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ที่ชี้ว่าการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ธรรมวงศ์ (2566) และ ณภัทร มิ่งขวัญ (2566) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน รวมทั้งปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ซึ่งช่วยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ ชินะขำ (2562) และ สุชาติพิทย์ ท้วจบ (2564) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาการเรียนรู้หรือหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความตระหนักถึงบทบาทของตนในการบริหารงานวิชาการ และการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1981) ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อครูมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน จะส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพล พันโน (2566) และ วชิรวิทย์ ชินะขำ (2562) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างเป็นระบบ ไม่จำกัดเฉพาะขั้นตอนการปฏิบัติเท่านั้น ควรพัฒนากลไกการประกันคุณภาพภายใน โดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วม (Shared Accountability) อีกทั้งควรส่งเสริมการทำงานแบบทีม เช่น การร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ลดภาระงานรายบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย เพื่อใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรปรับปรุงระเบียบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และนโยบายระดับชาติ เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติของครู นอกจากนี้ ควรกำกับดูแลการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.01) ดังนั้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการกำหนดแผนและกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จริง สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการลงมือปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะการคิด การอ่าน และการใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

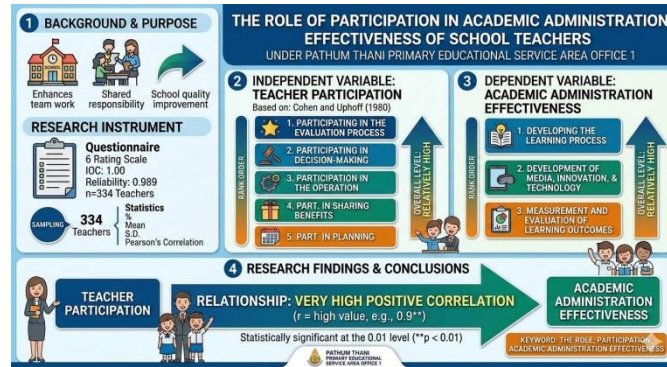
1. ควรศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูด้านการดำเนินงานในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควรนำบทบาทการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสังกัดอื่น



## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี  
กระจายอำนาจและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง  
ประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. ที.เอส.บี โปรดักส์.
- จันทร์จิรา สุดใจ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน  
ประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร  
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณภัทร มิ่งขวัญ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์. (2562). ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤกร ทรัพย์ไพบูลย์. (2561). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน  
อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นฤมล พอดิ. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- นิรันดร์ ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา (เล่ม 1). ทิคอม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชิรวิทย์ ชินะข่าย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วินิจ เกตุขำ, & คมเพชร ฉัตรสุกกุล. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภากรณ์ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมลรัตน์ ธรรมวงศ์. (2566). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). นวัตกรรมการบริหารการศึกษา. บุคพอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุธาทิพย์ ท้วจบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(1), 418–425.
- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- อธิป นามรักษ์. (2560). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย  
ปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (งานนิพนธ์  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรธรณ แสงดาว. (2562). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชา ด้านหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking  
clarity through specificity*. Cornell University.



นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

The causal ecology with the digital literacy administrators of teachers under the  
Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

<sup>1</sup>จุฑาภรณ์ เตือนทอง, <sup>2</sup>โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup>Jutaphon Dueankong, <sup>2</sup>Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup>คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup>Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>chimera.pin28@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ 2) ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) สมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพื้นฐานแอปพลิเคชัน รองลงมา คือ ด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์และออนไลน์ ด้านแอปพลิเคชันหลักในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.521 และสามารถอธิบายความผันแปรของนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 27.20 และผลการทดสอบสมมติฐาน นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ, สมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1



## Abstract

The purpose of this research was to: 1) study the level of causal ecology, 2) study the level of digital literacy administrators, and 3) examine the relationship between causal ecology and digital literacy administrators of teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 322 teachers. The instrument used was a questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that: 1) The overall level of causal ecology was at a very high level. When classified by aspect, the highest was achievement orientation, followed by morality, ethics, and professional ethics, and the lowest was self-development, respectively. 2) The overall level of digital literacy administrators was at a very high level. When classified by aspect, the highest was application basics, followed by morality, computer and online basics, key applications, and the lowest was computing fundamentals, respectively. 3) The relationship between causal ecology and digital literacy administrators of teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 was positively correlated and statistically significant at the 0.01 level. The analysis of causal ecology and digital literacy administrators using multiple regression showed a multiple correlation coefficient of 0.521, which explained 27.27% of the variance of causal ecology and digital literacy administrators, with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis test indicated that causal ecology and digital literacy administrators had a statistically significant relationship at the 0.01 level.

**Keyword :** Causal ecology, Digital literacy administrators , Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

## บทนำ

กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในทุกมิติของสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน หากแต่เป็นโครงสร้างพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ ที่กำหนดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศในระยะยาว ภายใต้บริบทดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กับการขับเคลื่อนโมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อยกระดับคุณภาพคนและสร้างระบบเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์จากการจัดการเรียนรู้แบบเน้นเนื้อหาไปสู่



การพัฒนาสมรรถนะ ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูง การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การรู้เท่าทันสื่อ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และการสร้างสังคมฐานความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ภายใต้บริบทดังกล่าว การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐาน และทักษะในการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพองค์กรและผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างยั่งยืน (Fullan, 2018; UNESCO, 2018)

ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นตัวแปรเชิงโครงสร้าง ที่กำหนดทิศทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และระดับการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษา สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารจึงเป็นทุนมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา การอธิบายสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดเชิงระบบ โดยแนวคิดนิเวศวิทยาพัฒนาการมนุษย์ของ Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1977 อ้างถึงในตะวัน กำหม่อม, 2559) ชี้ให้เห็นว่าศักยภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบจุลภาค มัชฌิมภาค และมหภาค ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นพลวัต เมื่อนำมาประยุกต์สู่บริบทการบริหารการศึกษา สามารถอธิบายได้ว่าสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารถูกหล่อหลอมจากปัจจัยนิเวศวิทยา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่กำกับการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2568) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนว่าสมรรถนะดิจิทัลมิใช่เพียงความสามารถเฉพาะบุคคล แต่เป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างของระบบวิชาชีพครูและผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แม้ว่านโยบายระดับชาติและมาตรฐานวิชาชีพจะกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน แต่ยังพบช่องว่างเชิงวิชาการในการอธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยากับระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารในบริบทสถานศึกษาจริง โดยเฉพาะในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงนโยบาย เพื่อทำความเข้าใจพลวัตเชิงระบบที่กำหนดศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหาร และนำไปสู่ข้อเสนอแนวทางพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล อันจะสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่อง นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง กลไกการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมนิเวศเชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และคุณธรรม



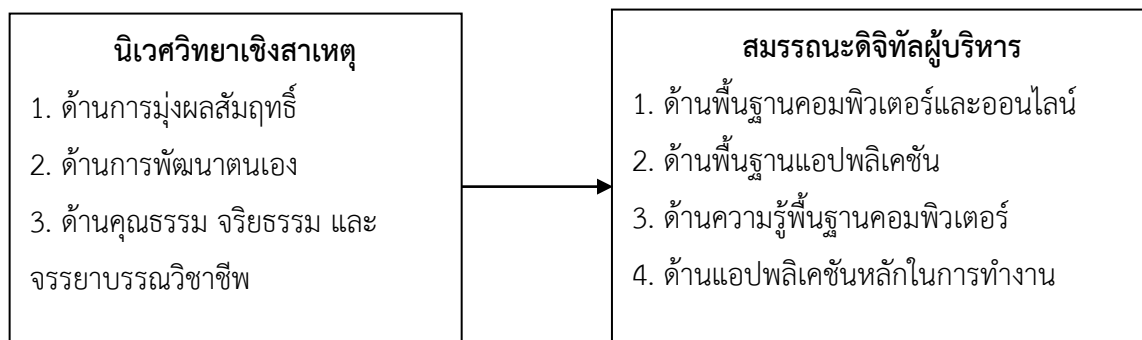
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ การทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างเป็นระบบตามหลักนิเวศวิทยา จะช่วยให้การพัฒนาผู้บริหารมีความตรงจุด สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล และนำพาสถานศึกษาไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและเป็นไปตามทิศทางของประเทศ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

### กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ครั้งนี้ มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรับปรุงจาก ( Bronfenbrenner, 1977 อ้างอิงในตะวัน กำหอม, 2559 ) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และตัวแปรตาม คือ สมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร ปรับปรุงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2568) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์และออนไลน์ ด้านพื้นฐานแอปพลิเคชัน ด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ด้านแอปพลิเคชันหลักในการทำงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

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

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,956 คน ปี 2568 (รายงานกลุ่มนิเทศติดตาม และ ประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ปี 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 322 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ (ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยสังเคราะห์จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษานิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร และวัตถุประสงค์การวิจัย ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ระดับนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้าน การพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวม 15 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็น มาตรฐานค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์ และออนไลน์ 2) ด้านพื้นฐานแอปพลิเคชัน 3) ด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ 4) ด้านแอปพลิเคชันหลัก ในการทำงาน รวม 20 ข้อ ใช้มาตรฐานค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1

2. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบ แนวคิดและตัวแปรวิจัย 2.2) จัดทำร่างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และคำนวณค่า IOC หากค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559) 2.3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2.4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 2.5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 322 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วน และหากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บเพิ่มเติม ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้  $1.00-1.49 =$  ต่ำมาก  $1.50-2.49 =$  ต่ำ  $2.50-3.49 =$  ค่อนข้างต่ำ  $3.50-4.49 =$  ค่อนข้างสูง  $4.50-5.49 =$  สูง  $5.50-6.00 =$  สูงมาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 การแปลค่า r พิจารณาจากทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง หากเข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และหากใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กำหนดเป็นช่วง 0.81-1.00 (สูงมาก) 0.61-0.80 (สูง) 0.41-0.60 (ปานกลาง) 0.21-0.40 (ต่ำ) และ 0.01-0.20 (ต่ำมาก)

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

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

### สรุปผลการวิจัย

1. นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ

2. สมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านพื้นฐานแอปพลิเคชัน รองลงมา คือ ด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์และออนไลน์ ด้านแอปพลิเคชันหลักในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.364 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.378 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.391 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.521 และสามารถอธิบายความผันแปรของนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 27.20 ( $R^2=0.272$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าทุกสมมติฐานได้รับการยืนยัน โดยนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้



1. นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า บริบทเชิงองค์กรและกระบวนการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการจัดการศึกษา ควบคู่กับการยึดมั่นในมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ในตะวัน กำหอม (2559) พบว่า สมรรถนะเชิงบริหารของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ แม้ว่าระดับค่าเฉลี่ยจะแตกต่างกัน แต่ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน สะท้อนว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีบทบาทเด่นในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ วาทิต แสงจันทร์ และธรรณ นามวรรณ (2564) และ วุฒิชัย สวิพันธุ์ (2567) ที่ชี้ว่าการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการพัฒนาตนเอง แม้อยู่ในลำดับท้าย แต่ยังอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนถึงการมีระบบสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สิริพร อินทรธรรม และคณะ (2566) ขณะที่ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมีความเข้มแข็ง เป็นฐานสำคัญของการบริหารที่โปร่งใสและยั่งยืน สอดคล้องกับ เซน รมพฤกษ์ และคณะ (2563) และ อุเทน มีบุญ และนลธวัช ยุทธวงศ์ (2568)

2. สมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านพื้นฐานแอปพลิเคชัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์และออนไลน์ ด้านแอปพลิเคชันหลักในการทำงาน และด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ตามลำดับ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร การสื่อสาร และการสนับสนุนการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ฐิตวิรดา เมยไธสง และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568) ที่พบว่าผู้บริหารมีสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับสูง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผนและติดตามงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้แอปพลิเคชันดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารและลดภาระงานของครู สอดคล้องกับ พชรินทร์ ไกรยะสิทธิ์ (2566) และ กนกวรรณ วัลยะเพ็ชร และธีระภัทร ประสมสุข (2568) ขณะที่ด้านความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าครูรับรู้การใช้เทคโนโลยีเชิงปฏิบัติมากกว่าความรู้เชิงเทคนิค สอดคล้องกับ Williams (2017)



3. ความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วุฒิชัย สวิพันธุ์ (2567) และ จูติพรรณ หอมจิตร และคณะ (2567) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับ เซน ร่มพฤษ และคณะ (2563) และ Madukwe, Nwannunu และ Obioma (2024) ที่ชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีภายใต้กรอบจริยธรรมและความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการยอมรับของครู ทั้งนี้สะท้อนว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารในบริบทสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุและสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และนิเวศวิทยาเชิงสาเหตุทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลบนฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของครู

1.2 ควรส่งเสริมการบริหารเชิงมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดเป้าหมาย กำกับติดตาม ประเมินผล และตัดสินใจเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ

1.3 ควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารและครู โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

1.4 ควรกำหนดแนวปฏิบัติและระบบสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ไม่เพิ่มภาระงานที่ไม่จำเป็นแก่ครู และเอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ควรเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสังกัดหรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผล และเพิ่มความครอบคลุมในการอ้างอิงผลวิจัยในวงกว้าง



2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร เช่น วัฒนธรรมดิจิทัล ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากองค์กรต้นสังกัด รวมถึงการวิเคราะห์ขั้นสูง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

### องค์ความรู้ใหม่

นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะดิจิทัลผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์เด่นที่สุด สะท้อนว่า การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยฐานการบริหารเชิงคุณภาพควบคู่กัน จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตรอบรม และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วัลยะเพ็ชร์, & ชีระภัทร ประสมสุข. (2568). การบริหารการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพังงา. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 10(1), 2963–2978.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580). สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เซน ร่มพฤษ, ชุติศักดิ์ เอกเพชร, & สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ฐิติพรรณ หอมจิตร, มีชัย ออสุวรรณ, & พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความต้องการในการพัฒนานตนเองของครู. Journal of MCU Ubon Review, 9(2), 2151–2166.
- ฐิตีวราดา เมย์ไธสง, & กาญจน์ เรืองมนตรี. (2568). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5(2), 55–68.
- นันทวัฒน์ เหมยม, ภาวินี อนามัย, & กาญจนา บุญส่ง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 8(4), 139–149.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- พัชรินทร์ ไกรยะสิทธิ์. (2566). รูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โมบายแอปพลิเคชันเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(2), 35–44.
- มนพ การกล้า, ชุติศักดิ์ เอกเพชร, & นัญจรี เจริญสุข. (2565). การพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนในเครือข่ายศรีลันตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(46), 197–216.
- รสสุคนธ์ พิจอมบุตร, & สมใจ เดชบำรุง. (2568). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 3(4), 63–75.



- วาทีต แสงจันทร์, & ธรินธร นามวรรณ. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(2), 89–102.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วุฒิชัย สวิพันธุ์. (2567). สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 6(2), 157–168.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2568). แนวทางการประเมินประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริพร อินทรธรรม, วิทร วิภาหัส, & ประหยัด ฤชากุล. (2566). การศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล, 7(2), 117–128.
- อุเทน มีบุญ, & นลธวัช ยุทธวงศ์. (2568). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูกลุ่มโรงเรียนวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 12(4), 186–197.
- Antonopoulou, H., Matzavinou, P., Giannoukou, I., & Halkiopoulos, C. (2025). Teachers' digital leadership and competencies in primary education: A cross-sectional behavioral study. Education Sciences, 15(2), 215.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. American Psychologist, 32(7), 513–531.
- Fullan, M. (2018). Leading in a culture of change (2nd ed.). Jossey-Bass.
- UNESCO. (2018). ICT competency framework for teachers (Version 3). UNESCO.
- Madukwe, N., Nwannunu, A., & Obioma, M. (2024). Digital tools utilization knowledge creation Cross River State, Nigeria. Nigerian Journal of Educational Administration and Planning, 24(2), 178–199.
- Williams, M. E. (2017). Technology integration support levels for in-service teachers. Journal of Education and Practice, 8(7), 76–81.



## ทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

#### The Relationship between 3R8Cs Skills and Educational Administration of Educational Personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

<sup>1</sup>ธิดารัตน์ สระหงษ์ทอง, <sup>2</sup>โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup>Thidarat Srahongthong, <sup>2</sup>Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup>คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup>Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>thidarat.srahongthong@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ทักษะความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย รองลงมา ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะทางอาชีพและการเรียนรู้ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม การเขียน การสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ การคำนวณ และอันดับสุดท้าย คือ การอ่าน ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ทักษะ 3R8Cs ทั้ง 11 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ค่าเฉลี่ยการบริหาร



สถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ 0.926 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .858 แสดงว่า ทักษะ 3R8Cs สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 85.80

**คำสำคัญ :** ทักษะ 3R8Cs, การบริหารสถานศึกษา, การบริหาร

## Abstract

This research aimed to 1) investigate the levels of 3R8Cs skills among educational personnel, 2) examine the levels of educational administration, and 3) study the relationship between 3R8Cs skills and educational administration of educational personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this research consisted of 327 educational personnel, with the sample size determined by the Krejcie & Morgan table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results revealed that: 1) The overall 3R8Cs skills of the educational personnel were at a high level. When considering each aspect, Compassion ranked highest. This was followed by Collaboration, Teamwork and Leadership, Career and Learning Skills, Computing and ICT Literacy, Critical Thinking and Problem-Solving, Creativity and Innovation, Cross-cultural Understanding, Writing, Communication, Information and Media Literacy, Arithmetic Skills, and Reading Skills, which ranked lowest. 2) The overall educational administration was also at a very high level. In terms of individual aspects, Budgetary Administration ranked highest, followed by Personnel Administration, Academic Administration and lastly, General Administration. And 3) The relationship between 3R8Cs skills and educational administration of educational personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 demonstrated a moderate positive correlation, with statistical significance at the .01 level. The multiple regression analysis of the relationship between 3R8Cs skills and educational administration revealed that all 11 components of the 3R8Cs skills were significant predictors of educational administration at the .01 level. The multiple correlation coefficient ( $R$ ) was 0.926, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) was .858, indicating that 3R8Cs skills accounted for 85.80% of the variance in educational administration.



**Keywords:** 3R8Cs skills, Educational administration, Administration

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ส่งผลกระทบทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ (Office of the Education Council, 2014) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ครอบคลุมทั้งทักษะพื้นฐานด้านความรู้ และทักษะด้านการคิดและคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง 3R8Cs ประกอบด้วย 3Rs คือ ทักษะด้านความรู้พื้นฐาน และทักษะ 8Cs คือ ทักษะด้านการคิดและคุณลักษณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะ 3R8Cs จึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการศึกษาของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับสมรรถนะของครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (เจริญ ภูวจิตร, 2560) ตามกฎกระทรวงการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้การบริหารสถานศึกษามี 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะตามมาตรฐานการศึกษาและทักษะศตวรรษที่ 21 2) ด้านการบริหารงบประมาณ ที่เน้นการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบริหารบุคคล ที่เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรให้มีแรงจูงใจและศักยภาพในการทำงาน และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ที่มุ่งสร้างระบบสนับสนุน การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Ministry of Education, 2017) ทั้งนี้ การบริหารทั้งสี่ด้านต้องดำเนินไปอย่างบูรณาการและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะ 3R8Cs เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (Trilling and Fadel, 2009; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

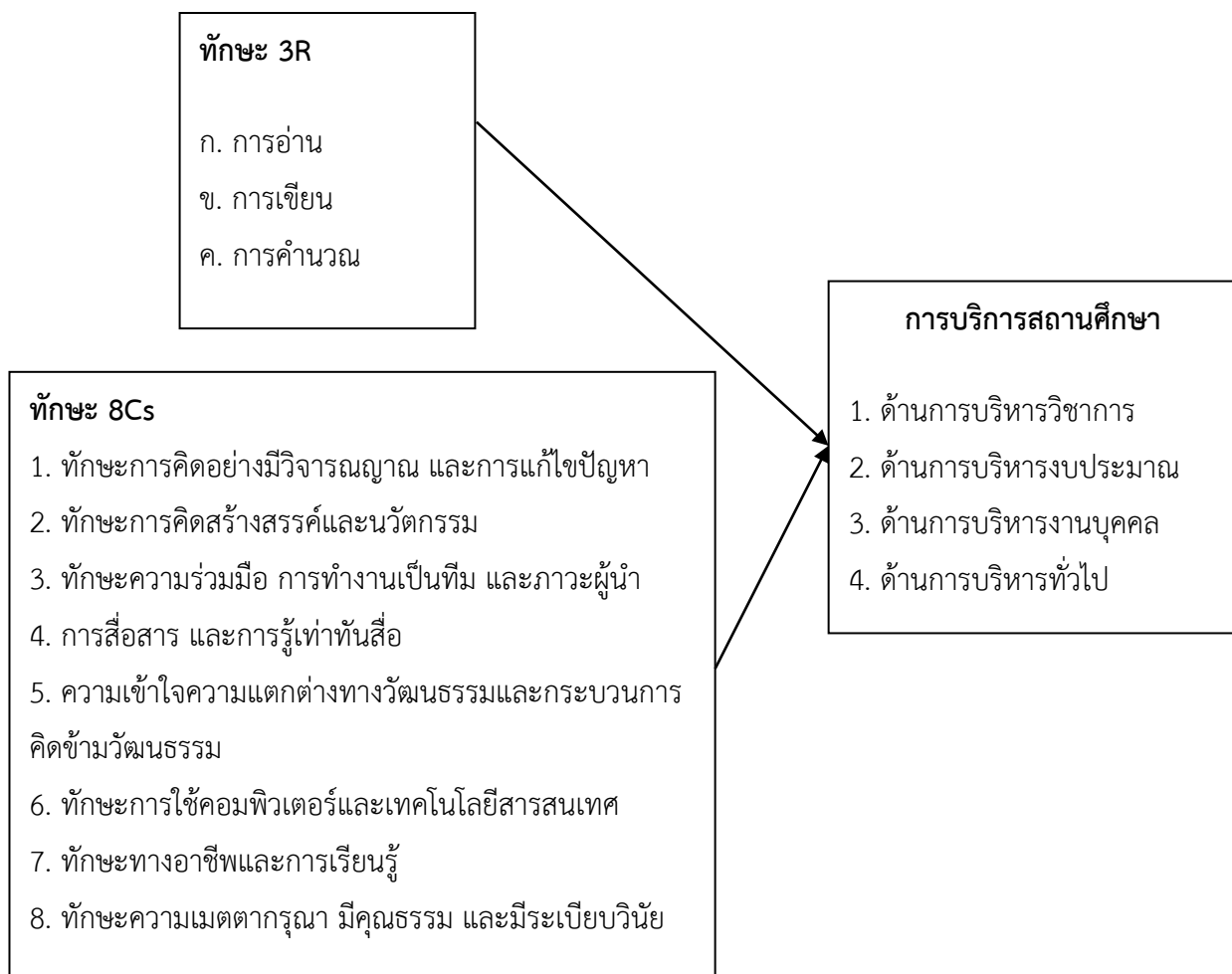


ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาทักษะ 3R8C ของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เข้าใจระดับสมรรถนะที่มีต่อการปฏิบัติงานจริง และนำผลที่ได้ไปพัฒนาแนวทางหรือวิธีการที่ช่วยยกระดับการบริหารและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

### ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,325 คน (ข้อมูลจากคลังข้อมูล (Big DATA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามจำนวน 327 ฉบับ ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมี 11 ทักษะ ดังต่อไปนี้ 3R ได้แก่ 1) การอ่าน 2) การเขียน และ 3) การคำนวณ รวมถึงทักษะ 8Cs ได้แก่ 1) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 4) ทักษะการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ 5) ทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม 6) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ทักษะทางอาชีพและการเรียนรู้ 8) ทักษะความเมตตากรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมี 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไปโดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตาม



แนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

## 2. การพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปร 2) จัดทำร่างแบบสอบถามและเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3) ทาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ 0.60–1.00 3) ทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน 4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.975 5) จัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 327 ชุด โดยแจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบอย่างชัดเจน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด และตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ หากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บใหม่ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปลงรหัส (Coding) รวมถึงการปรับค่าคะแนนในข้อคำถามเชิงลบ (Reverse Scoring) ก่อนนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ คือ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก (Chang.1993 : Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การแปลผลค่าสหสัมพันธ์ (r) พิจารณาทั้งทิศทางและระดับความสัมพันธ์ โดยค่า r มีช่วงระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ +1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง เข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และค่าใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ เกณฑ์การแปลระดับความสัมพันธ์ ได้แก่ 0.81–1.00 = สูงมาก, 0.61–0.80 = สูง, 0.41–0.60 = ปานกลาง, 0.21–0.40 = ต่ำ, 0.01–0.20 = ต่ำมาก และ 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์



การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณใช้เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยกำหนดตัวแปรอิสระตั้งแต่หนึ่งตัวขึ้นไปและตัวแปรตามหนึ่งตัว ทั้งนี้ ตัวแปรควรอยู่ในระดับมาตราส่วนอัตราส่วน หากเป็นตัวแปรเชิงนามบัญญัติหรืออันดับ ต้องแปลงเป็นตัวแปรตมมีก่อนวิเคราะห์

### สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับ 1 คือ ทักษะความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย รองลงมา ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะทางอาชีพและการเรียนรู้ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม การเขียนการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ การคำนวณ และอันดับสุดท้ายคือ การอ่าน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา ด้านการบริหารบุคคลด้านการบริหารวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะ 3R8Cs มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ทักษะ 3R8Cs ทั้ง 11 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 172.872, p < .001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) มีค่าเท่ากับ 0.926 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .858 แสดงว่า ทักษะ 3R8Cs สามารถ



อธิบายความแปรปรวนของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 85.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

รูปแบบสมการพยากรณ์

$$Y = 1.033 + 0.197X_1 - 0.246X_2 + 0.308X_3 - 0.135X_4 - 0.293X_5 + 0.144X_6 \\ + 0.006X_7 + 0.188X_8 - 0.483X_9 + 0.562X_{10} + 0.523X_{11}$$

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีค่าติดลบ ในตัวแปร  $X_2$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  และ  $X_9$  เกิดจากการที่ข้อคำถามในปัจจุบันดังกล่าวเป็นข้อคำถามเชิงลบ ซึ่งแสดงถึงอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ค่าลบที่ปรากฏจึงหมายถึง หากระดับอุปสรรคหรือปัญหาในด้านนั้นๆ เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาลดลง

## อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะ 3R8Cs ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับ 1 คือ ทักษะความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย รองลงมา ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะทางอาชีพและการเรียนรู้ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม การเขียน การสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ การคำนวณ และอันดับสุดท้ายคือ การอ่าน ตามลำดับ ในส่วนของทักษะพื้นฐาน (3Rs) ที่ประกอบด้วย การอ่าน การเขียน และการคำนวณนั้น การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากเป็นการยืนยันถึงความเข้มแข็งขององค์ความรู้หลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2014) ที่ระบุว่าการสร้างทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่โลกยุคใหม่ต้องมีเสาหลักทางการศึกษาที่มั่นคง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และวิเคราะห์ข้อมูลในโลกไร้พรมแดน สำหรับทักษะด้านการคิดและคุณลักษณะ (8Cs) พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของบุคลากรจากการเป็นเพียงผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปตัวผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร ห้วยหงษ์ทอง และคณะ (2564) เรื่อง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8Cs) ที่สัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัย ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ทักษะด้านการอ่าน รองลงมา ทักษะมีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร



สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการเขียนทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และทักษะทางคณิตศาสตร์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพิน แก้วพ่อง และคณะ (2564) เรื่อง ประสิทธิภาพผู้บริหารใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน (3R8C) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม มีเมตตากรุณา มีระเบียบวินัย รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือ การทำงาน เป็นทีม และภาวะผู้นำ และทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yazici Er, S., & Erdoğan, O, (2025) เรื่อง ทักษะครูต่อการนำทักษะในศตวรรษที่ 21 ไปใช้โดยผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารแสดงออกด้วยการนำเสนอ แนวทางที่เป็นนวัตกรรม การสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทักษะสารสนเทศ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ผู้บริหารใช้ทักษะนี้โดยการ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤต และแสดงความริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nugraha (2023) เรื่อง ทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากมุมมองครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะผู้นำในภาพรวม ครูส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ ต่ำมาก ทักษะผู้นำรายด้าน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านที่มีคะแนนการรับรู้สูงสุด คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารประสบความสำเร็จในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนกับบุคลากร ด้านที่มีคะแนนการรับรู้รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านที่มีคะแนนการรับรู้ต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้สื่อดิจิทัล ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้ผู้บริหารจะทำได้ใน ด้านทักษะทางสังคมและปฏิสัมพันธ์ แต่ยังคงต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะ 3R8Cs มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ



สอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจและการบริหารงาน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยในด้านการบริหารวิชาการที่ครองอันดับหนึ่งนั้น สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งเน้นพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอันเป็นหัวใจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ขณะที่ด้านการบริหารทั่วไปเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับด้านการบริหารบุคคลสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพและขวัญกำลังใจของบุคลากร และด้านการบริหารงบประมาณยังคงยึดมั่นในหลักความโปร่งใสและการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามขอบข่ายภารกิจและแนวคิดที่ปรากฏในบทที่ 2 อย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพิน แก้วผ่อง และคณะ (2564) เรื่อง ประสิทธิภาพผู้บริหารใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพผู้บริหารใหม่สังกัดสำนักงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สยมภู เหมือนนรินทร์ (2560) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริญา แก้วเกิน (2565) เรื่อง บรรยากาศองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหาร วิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ 3R8Cs กับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะ 3R8Cs มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) กล่าวว่า ทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาตามช่วงเวลา เช่น ทักษะ กลุ่มทักษะการเรียนรู้ในสังคมสมัยใหม่ อันได้แก่



ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมี วิจารณญาณ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทักษะเหล่านี้จะมีความพัฒนาไปตามกระแสที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา จนบางทักษะมีความสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน และในบางทักษะก็มีลักษณะที่เป็นทักษะที่เกิดขึ้นมาใหม่ตามยุคสมัย เช่น ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ประเด็นที่ทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารสูงสุดนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2556) ที่เน้นย้ำว่าทักษะการสื่อสารและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม คือหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพราะช่วยลดอุปสรรคด้านการสื่อสาร สร้างการยอมรับจากชุมชน และส่งเสริมให้การบริหารงานทั่วไปและงานบุคคลดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร ห้วยหงษ์ทอง และคณะ (2564) เรื่อง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ที่สัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัย ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ที่สัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัยของนักศึกษาหลักสูตร พบว่า ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สยมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกล ยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธิ์ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา อามโฆษ (2565) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ทวีแก้วและธีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2568) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาทักษะ 3R8Cs ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการจับประเด็น วิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย เพื่อลดอุปสรรคและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการตรวจสอบงบประมาณให้มีความโปร่งใส และจัดวางระบบธุรการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อความเร็วในการเข้าถึงข้อมูล

1.3 ด้านนวัตกรรมการทำงาน ควรส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหาหน้างานจริงอย่างเป็นระบบ

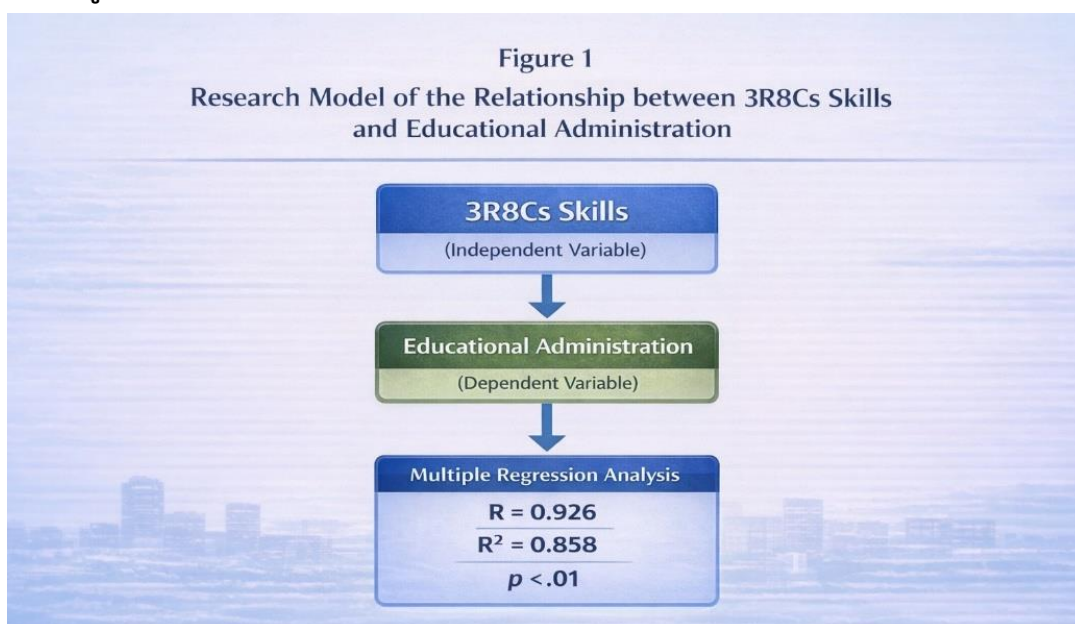
### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตการศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุม ควรขยายการศึกษาไปยังสถานศึกษาที่มีบริบทพื้นที่และสังกัดที่แตกต่างกัน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรสะท้อนออกมา เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขที่ตรงจุด

2.3 การศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา อามโกช. (2565). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จุฑาทิพย์ ทวีแก้วและธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 18(1), 67-79
- เจริญ ภูวจิตร. (2560). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธนากร ห้วยหงษ์ทอง, ปริญญา บัวขาว, พรรณพิลาศ กันยาพรเจริญ, กุลิสรา คล้ายพงษ์, จุฑามาศ มูลสรูป, และ ขวัญใจ จริยาทัศน์กร. (2564). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) ที่สัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานครนายก. [สืบค้นจาก <https://share.google/P87u72ZtDe2FreQGr> ]
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 1. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). ทักษะสำหรับแรงงานในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- ระพิน แก้วผ่อง, พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต ธีระพงษ์ สมเภาใหญ่และแววตา ชลรัตน์. (2564). ประสิทธิภาพผู้บริหารใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 295-296
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยาม กัมมาจล
- สยมภู เหมือนนิจฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการติดตามการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูและผู้เรียน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- อาริญา แก้วกิน. (2565). บรรยาการองค์การกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดไผ่หูช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: วิทยาลัยทองสุข



- Argyris, Chris and Donald A. Schon. (1978 ). Organization Learning: a Theory of Action Perspective. Massachusetts: Addison-Wesley
- Campbell, R.F. et al. (1983). Introduction to Education Administration (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon
- Gulick, L. and Urwick, J. (1973). Papers on the Science of Administration. New York : Institute of Public Administration
- Ministry of Education. (2017). Ministerial Regulation on Educational Administration and Management, B.E. 2560 (2017). Bangkok: Ministry of Education, Thailand
- Nugraha, R. (2023). School Principal's Leadership Skills in 21st Century Based on Teacher Point View. International Journal of Learning and Development, 13(4), 1–15
- Office of the Education Council. (2014). Learning Reform for 21st Century Skills. Bangkok: Office of the Education Council, Ministry of Education
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Yazıcı Er, S., & Erdoğan, O. (2025). Teachers' views on school principals' implementation of 21st-century skills. Educational Research & Implementation, 2(1), 33-48



## ปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

#### Ecological Environmental Factors and Educational Administration of Anuban Ratchaburi School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

<sup>1</sup>ประทีป บุญมา, <sup>2</sup>โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup>Prateeb Boonma, <sup>2</sup>Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup>คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup>Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>Prateebboonma30@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) นิเวศวิทยาเชิงสาเหตุโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านจริยธรรม และอันดับสุดท้าย ด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานงบประมาณ รองลงมา งานวิชาการ อันดับ 3 คือ งานบุคคล และอันดับสุดท้าย คืองานทั่วไป ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ปัจจัยด้านจริยธรรม และปัจจัยด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.784 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 61.50 และผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัล, ปัจจัยด้านนโยบาย, ปัจจัยด้านจริยธรรม



## Abstract

The purpose of this research was to 1) to study the levels of ecological environmental factors; 2) to study the levels of school administration effectiveness; and 3) to investigate the relationship between influential ecological factors and the effectiveness of school administration in District 1. The research sample consisted of 132 teachers and educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The results of the study revealed that: 1) Ecological Factors: Overall, the causal ecological factors were at a very high level. When considering individual aspects, the highest-ranking factor was the administrators' digital competency, followed by ethics, and the policy of the Ministry of Education, respectively. 2) School Administration Effectiveness: Overall, the effectiveness was at a very high level. Ranking the aspects from highest to lowest showed that budget management was first, followed by academic affairs, personnel management, and general administration, respectively. 3) Relationship and Influence: The relationship between influential ecological factors and school administration effectiveness, analyzed through multiple regression, revealed that administrators' digital competency, ethics, and Ministry of Education policies yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.784. These factors together accounted for 61.50% of the variance in school administration effectiveness with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis testing confirmed that influential ecological factors significantly impacted school administration effectiveness at the 0.01 level.

**Keyword :** Digital Competency Factor, Policy Factor, Ethical Factor

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อน สถานศึกษา ไม่ได้เป็นเพียงสถานที่สำหรับถ่ายทอดความรู้อย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่กลายเป็นองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์และได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสภาพแวดล้อมภายนอก การทำความเข้าใจต่ออิทธิพลภายนอกนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่หลากหลาย แนวคิดนิเวศวิทยา หรือที่เรียกว่าระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษา เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยในการทำความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมรอบข้าง โดยเน้นว่าการพัฒนาและผลลัพธ์ของสถานศึกษานั้นได้รับอิทธิพล



จากหลายระดับของสภาพแวดล้อม ตั้งแต่ระดับใกล้ตัว เช่น ชุมชนและผู้ปกครอง ไปจนถึงระดับใหญ่ เช่น นโยบายของรัฐบาลและบริบททางเศรษฐกิจโลก Bronfenbrenner, U. (1979) การมองสถานศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนภายใต้กรอบแนวคิดนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นผู้จัดการระบบนิเวศที่จะต้อง: 1) วิเคราะห์และทำความเข้าใจ ปัจจัยทางนิเวศวิทยาที่เกี่ยวข้อง 2) ปรับปรุงและปรับตัว การบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ บุคคล งบประมาณ และทั่วไป) ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม และ 3) สร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบนิเวศ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตาม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

องค์ประกอบนิเวศวิทยากับการบริหาร ได้ให้กรอบความคิดที่สำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบนิเวศวิทยาที่ส่งผลต่อสถานศึกษา โดยองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการจำแนกตามระดับความใกล้ชิดและอิทธิพลต่อโรงเรียน Bronfenbrenner, U. (1979) ซึ่งครอบคลุมหลายมิติ (Meepat, et al., 2023) ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางชีวภาพ เช่น ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร 2) องค์ประกอบทางกายภาพและเทคโนโลยี เช่น อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 3) องค์ประกอบทางสังคม-นิเวศ เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นโยบายการศึกษา กฎหมาย เศรษฐกิจ และค่านิยมทางสังคมการเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคลากรทางการศึกษานั้นอาศัยอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนเรียกว่านิเวศวิทยาการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกระบวนการที่ทำให้ตนเองพัฒนาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในนิเวศวิทยาการศึกษานั้นได้และรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างนิเวศวิทยาแล้วหลอมรวมเป็นประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองต่อไป Bronfenbrenner, U. (1974 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, โกศล มีคุณและ อัจฉรา วัฒนาน 2568)

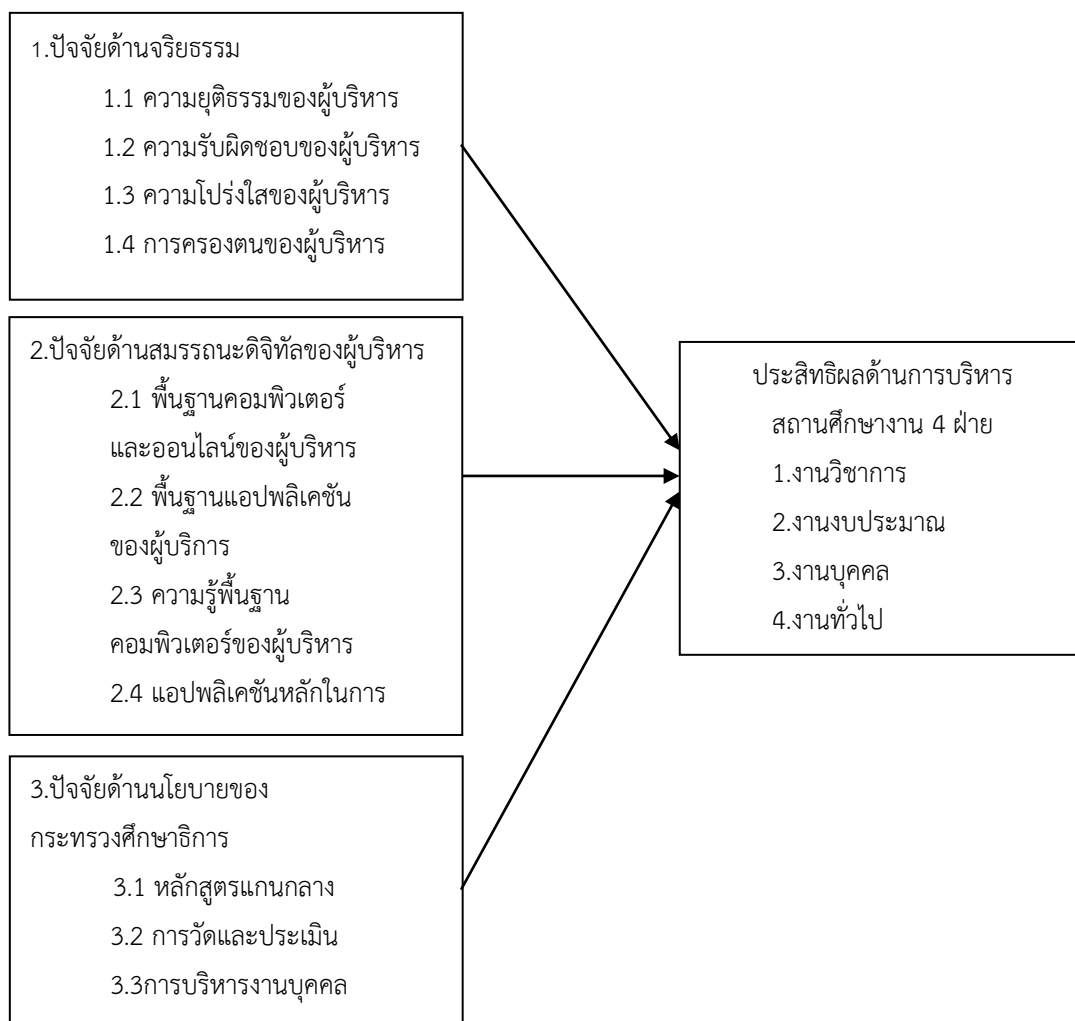
ดังนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติจึงผูกโยงกับความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับครู ภายใต้กรอบของสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยา การศึกษาวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ รูปแบบและกลไก ที่ผู้บริหารและครูใช้ในการจัดการกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงบูรณาการที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน



## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยาของครูในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้ศึกษาร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำการรายงานผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่ม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 132 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน (ในตะวัน กำหอม, 2559)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์การวิจัย ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจริยธรรม ด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวม 60 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ทส



เกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี แบ่งเป็น 4 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ 1) งานวิชาการ 2) งานงบประมาณ 3) งานบุคคล 4) งานทั่วไปรวม 20 ข้อ ใช้มาตรประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1

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

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 132 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วน และหากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บเพิ่มเติม ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 การแปลค่า r พิจารณาจากทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง หากเข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และหากใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กำหนดเป็นช่วง 0.81–1.00 (สูงมาก) 0.61–0.80 (สูง) 0.41–0.60 (ปานกลาง) 0.21–0.40 (ต่ำ) และ 0.01–0.20 (ต่ำมาก)

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



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

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยาของครูในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า อันดับ 1 คือ งานงบประมาณ อันดับ 2 คือ งานวิชาการ อันดับ 3 คือ งานบุคคล และอันดับ 4 งานทั่วไป ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.628 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.646 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และปัจจัยด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.592 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านจริยธรรม ด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร และด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.784 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 61.50 ( $R^2=0.615$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยด้านจริยธรรม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 3) ปัจจัยด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมนิเวศวิทยาของครูในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านจริยธรรม และปัจจัยด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชมมนิภา บุญแจ็ก และคณะ. (2568:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงนิเวศวิทยา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต รองลงมา คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า อันดับ 1 คือ งานงบประมาณ งานวิชาการ รองลงมา คือ งานบุคคล และงานทั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. (2559:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ด้านการสื่อสารและป็นนักฟังที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลวิจัยพบว่าการยึดมั่นคุณธรรมเป็นแบบอย่างดำเนินชีวิตอยู่ในลำดับสุดท้ายของการครองตน สถานศึกษาควรจัดกิจกรรม เชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารได้ถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการครองตนเชิงจริยธรรมให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเท่านั้น

1.2 เนื่องจากผู้บริหารมีความโดดเด่นในการใช้สื่อสังคมออนไลน์รับ-ส่งข้อมูล โรงเรียนควรต่อยอดสู่การสร้างระบบนิเวศการทำงานแบบไร้กระดาษ โดยใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลวิจัยที่พบว่าประเด็นนี้ยังมีคะแนนรองลงมา ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลขนาดใหญ่พิเศษอย่างยั่งยืน

2.2 ใช้วิจัยแบบผสมผสาน ใช้ทั้งเชิงปริมาณเพื่อหา "ปัจจัย" ที่มีอิทธิพล และเชิงคุณภาพเพื่ออธิบาย "กระบวนการ" ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบไฮบริด (Hybrid Learning) กับพฤติกรรมการสอนของครูและการจัดการชั้นเรียนของผู้บริหาร



## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- กรชนก แยมอุทัย. (2559). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชมน์นิภา บุญเจ็ก และคณะ. (2568). ปัจจัยจุใจเชิงนิเวศวิทยาการบริหารงานวิชาการของ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยชินวัตร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (กันยายน-ธันวาคม 2568)
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่



- การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสุราษฎร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสาร ปัญญาปัญญา. 5(2). 95 - 106
- สด มอญกอดแก้ว และคณะ. (2568). นิเวศวิทยา 4 ดี เชิงบริหารกับงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. วารสารปัญญาและคุณธรรม. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2568)
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2568. จากเว็บไซต์ <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1935-file>
- สีฝุ่น คชพันธ์. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สีสมพร สุดทิจัก. (2563). กลยุทธ์การพัฒนายุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในบริบทมรดก



โลกทางธรรมชาติ : กรณีศึกษาป่าสงวนแห่งชาติหินหนามหน่อ เมืองบัวละพา แขวงคำม่วน  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนา.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

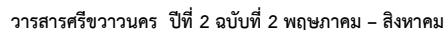
โสภณา สุดสมบูรณ์. (2567). แนวทางการเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับ  
ประถมศึกษาในพื้นที่ชายแดนทางภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน. ปีที่ 6 ฉบับที่  
2. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567)

อมรรัตน์ มีพัฒน์ และคณะ. (2566). ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษาเอกชน. วารสารรัชต์  
ภาคย์. ปีที่ 17. ฉบับที่ 51. (น.123-139)

Diaz-Gibson, J. Daly, A.J. Balslev, G., Civis, M., & Liou, Y-H. (2020). The School Weavers  
Tool: Supporting School Leaders to Weave Learning Ecosystem. School  
Leadership and Management, 41(3). DOI:10.1080/13632434.2020.1770210

Chuichareon, A. (2019). Learning Ecosystem. Post Today Online. Retrieved December 10  
2025 from the website. <https://www.posttoday.com/economy/news/578269>

Jaime Ballard; Elizabeth Wieling Catherine Solheim; and Diana Lang. (2020). 1970s:  
Bronfenbrenner. [Online]. Retrieved December 10 2025 from the website.  
<https://iastate.pressbooks.pub/parentingfamilydiversity/chapter/bronfenbrenne>



Transformation skills and the development of 21st-century learning skills in the position of Director of the Department of Educational Promotion personnel

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>aphinyabeen@gmail.com

**คำสำคัญ:** การบริหาร, ความพร้อมสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล



## Abstract

The purpose of this research was to: 1) study the level of administration, 2) study the level of school readiness in the digital era, and 3) examine the relationship between administration and school readiness in the digital era among teachers in secondary schools under the Pathum Thani Municipality. The sample consisted of 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that: 1) Administration was generally at a relatively low level. When analyzed by dimension, the highest-ranked dimension was planning, followed by implementing the planned plan, monitoring, and the lowest-ranked dimension was implementing the revised plan. 2) School readiness in the digital era was also generally at a relatively low level. When analyzed by dimension, the highest-ranked was the International Computer Driving License (ICDL) Workforce Basics certification, followed by the Digital Literacy Certification (IC3). 3) The relationship between administration and school readiness in the digital era among teachers in secondary schools under the Pathum Thani Municipality was positively correlated and statistically significant at the 0.000 level. The analysis of administration and school readiness in the digital era using multiple regression showed a multiple correlation coefficient of 0.930, which explained 90.00% of the variance of administration and school readiness in the digital era, with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis test indicated that administration and school readiness in the digital era had a statistically significant relationship at the 0.01 level.

**Keyword :** Administration, School Readiness, Digital Era

## บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแส “ดิจิทัลดิสรัปชัน” อันเป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวิถีชีวิตของผู้คนอย่างรอบด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) บริบทดังกล่าวทำให้ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย จำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นการยกระดับ “คุณภาพคน” ให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หรือรอบทักษะ 3Rs8Cs ซึ่งประกอบด้วยทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน



การเขียน และการคำนวณ ควบคู่กับสมรรถนะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นพลเมืองโลก และความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงาน กศน., 2556; วิจารณ์ พานิช, 2560) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดังกล่าวจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล (ปรณภักดิ์ ม่วงประสิทธิ์, 2562) พร้อมทั้งปรับระบบการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารและการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (อุทัย ดุลยเกษม, 2560)

การเปลี่ยนผ่านสู่ “การศึกษายุคดิจิทัล” สะท้อนบทบาทใหม่ของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ความก้าวหน้าของอินเทอร์เน็ตและแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น MOOCs และระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านสื่อดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การประเมินผลด้วยเทคโนโลยี และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ครูควรเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และระดับทักษะของครูไทยที่ยังไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จากการสำรวจบริบทของสถานศึกษามัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่าครูและบุคลากรยังขาดความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2568) การนำแนวคิดวงจรการบริหารของ Deming (1982) หรือ PDCA มาประยุกต์ใช้ สามารถเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความพร้อมดังกล่าว โดยเริ่มจาก (1) การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างชัดเจน เช่น การอบรมตามมาตรฐาน ICDL Workforce Basics และ IC3 Digital Literacy Certification (2) การดำเนินการ จัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี รวมถึงจัดตั้งทีมสนับสนุนดิจิทัล (3) การตรวจสอบ ประเมินผลระดับทักษะและการนำไปใช้จริงในชั้นเรียน และ (4) การปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำผลประเมินมาวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วงจรดังกล่าวช่วยสร้างระบบบริหารที่เป็นขั้นตอน ชัดเจน และยั่งยืน

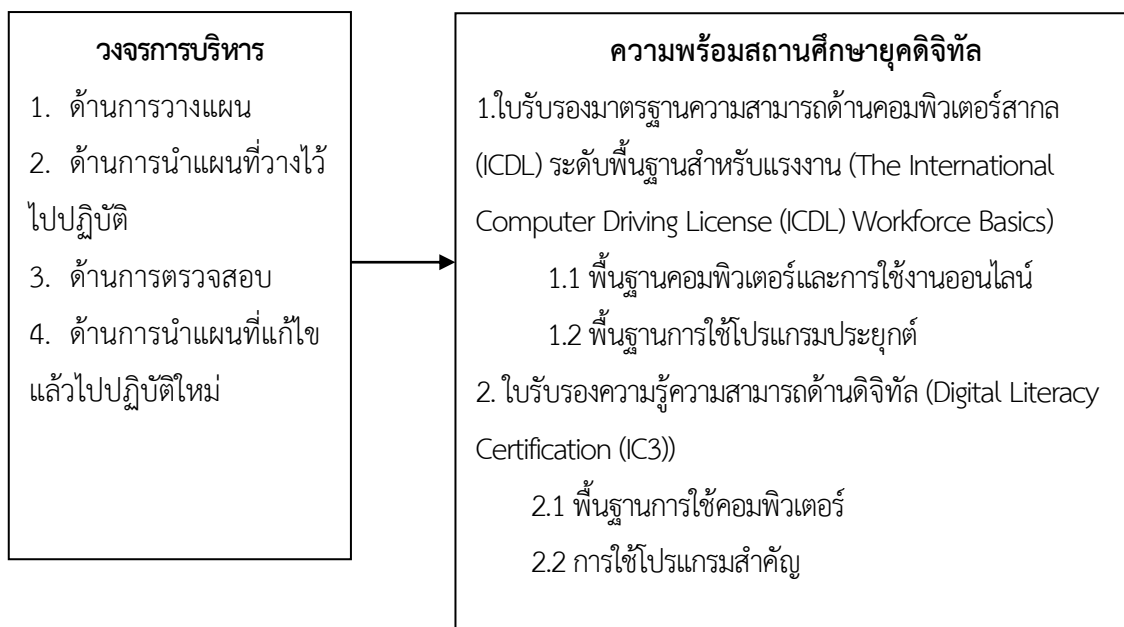
ดังนั้น การบูรณาการวงจรการบริหารกับการพัฒนาความพร้อมดิจิทัลของครู จึงเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ปัญหาความไม่พร้อมของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ โปรแกรมประยุกต์ และการจัดการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในระยะยาว



### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบจำนวน แต่ทราบสัดส่วนที่ ร้อยละ 60 ใน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**การสร้างเครื่องมือ** การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวงจรการบริหารกับความพร้อมของสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์การวิจัย ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ระดับการปฏิบัติตามวงจรการบริหาร (PDCA) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข รวม 20 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ตั้งแต่ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ระดับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครู แบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ 1) มาตรฐาน ICDL Workforce Basics ครอบคลุมพื้นฐานคอมพิวเตอร์และการใช้งานออนไลน์ รวมถึงการใช้โปรแกรมประยุกต์ 2) มาตรฐาน IC3 Digital Literacy Certification ครอบคลุมพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำคัญ รวม 20 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1

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

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วน และหากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บเพิ่มเติม ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก



ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient:  $r$ ) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 การแปลค่า  $r$  พิจารณาจากทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ 1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง หากเข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และหากใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กำหนดเป็นช่วง 0.81–1.00 (สูงมาก) 0.61–0.80 (สูง) 0.41–0.60 (ปานกลาง) 0.21–0.40 (ต่ำ) และ 0.01–0.20 (ต่ำมาก)

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

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

### สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการ รองลงมา คือด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ตามลำดับ

2. ความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือใบรับรองมาตรฐานความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (ICDL) ระดับพื้นฐานสำหรับแรงงาน (The International Computer Driving License (ICDL) Workforce Basics) รองลงมาคือใบรับรองความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล(Digital Literacy Certification (IC3)) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการ



ตรวจสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานีด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.930 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ( $R^2=0.900$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านการวางแผน ส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี 2) ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี 3) ด้านการตรวจสอบ ส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี 4) ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ส่งผลทางบวกต่อความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

1. การบริหารของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการ รองลงมา คือด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1.1) ด้านการวางแผนโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะดิจิทัลก่อนการวางแผน สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน และอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนด้านดิจิทัลสอดคล้องกับนโยบายการศึกษายุคดิจิทัล ตามลำดับ 1.2) ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้าง



ต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สถานศึกษานำแผนพัฒนาด้านดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง รองลงมา คือ ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของครู ครูมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองตามแผนที่สถานศึกษากำหนด และอันดับสุดท้ายคือ มีการประสานงานระหว่างครูและผู้บริหารในการดำเนินงานด้านดิจิทัล ตามลำดับ 1.3) ด้านการตรวจสอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ครูสามารถระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านดิจิทัลได้ชัดเจน รองลงมา คือครูมีการสะท้อนผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัล สถานศึกษานำข้อมูลจากการประเมินมาใช้พิจารณาประสิทธิผลด้านดิจิทัล และอันดับสุดท้ายคือ สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ 1.4) ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีการสรุปบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือสถานศึกษาปรับปรุงแผนพัฒนาด้านดิจิทัลจากผลการประเมิน ครูนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สถานศึกษานำแผนที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป และอันดับสุดท้ายคือ มีการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า การบริหารของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งด้านการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประการแรก ด้านการวางแผน ที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาแม้จะมีการวางแผนพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบในบางประเด็น แต่ยังคงขาดความสอดคล้องเชิงนโยบายและความชัดเจนของเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านดิจิทัล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ทองเยี่ยม (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า การรู้ดิจิทัลประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการใช้ การเข้าใจ และการสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนเชิงระบบและการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน หากสถานศึกษายังไม่สามารถกำหนดกรอบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษายุคดิจิทัล ย่อมส่งผลให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาณิตา อัจฉริยะ (2562) ที่ระบุว่าการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีโมเดลหรือกรอบแนวคิดที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงาน

ประการที่สอง ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายหรือแผนพัฒนาด้านดิจิทัลไปใช้จริงยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านการสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู และการประสานงานระหว่างครูและผู้บริหาร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพิมล ประพินพงศกร และคณะ (2560) ที่เสนอว่าการพัฒนาการรู้ดิจิทัลควรใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมจนถึงการประเมินผล ซึ่งจะ



ช่วยให้การนำไปใช้เกิดผลในทางปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ที่พบว่าครูจำนวนหนึ่งยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิมและขาดสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ประการที่สาม ด้านการตรวจสอบ ที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แม้ว่าครูจะสามารถระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านดิจิทัลได้ แต่สถานศึกษายังขาดการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา หลักทอง (2562) ที่ระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลที่ต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน รวมทั้งสอดคล้องกับ กุเกียรติ แดงสีดา (2563) ที่เน้นการบริหารตามวงจร PDCA ซึ่งการตรวจสอบ (Check) เป็นขั้นตอนสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงานและสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ

ประการที่สี่ ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเช่นกัน สะท้อนว่าสถานศึกษายังไม่สามารถนำผลจากการประเมินและข้อเสนอแนะมาพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการใช้ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ผลิศร (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้ระบบหรือรูปแบบการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบและมีการสะท้อนผลย้อนกลับ จะช่วยยกระดับการรู้ดิจิทัลและทักษะการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุวิทย์ กระดานลาด (2562) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูอยู่ในระดับสูง หากไม่มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การพัฒนาขาดความยั่งยืน

2. ความพร้อมสถานศึกษายุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือใบรับรองมาตรฐานความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (ICDL) ระดับพื้นฐานสำหรับแรงงาน (The International Computer Driving License (ICDL) Workforce Basics) รองลงมาคือใบรับรองความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล(Digital Literacy Certification (IC3)) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 2.1) ใบรับรองมาตรฐานความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (ICDL) ระดับพื้นฐานสำหรับแรงงาน (The International Computer Driving License (ICDL) Workforce Basics) โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือพื้นฐานคอมพิวเตอร์และการใช้งานออนไลน์ รองลงมาคือ พื้นฐานการใช้โปรแกรมประยุกต์ ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณา 2.1.1) พื้นฐานคอมพิวเตอร์และการใช้งานออนไลน์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ครูสามารถใช้งานระบบปฏิบัติการและจัดการไฟล์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือ ครูตระหนักถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนประกอบพื้นฐานของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล ครูใช้งานอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายออนไลน์ได้อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ครูสามารถสืบค้นข้อมูล



ออนไลน์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ 2.1.2) พื้นฐานการใช้โปรแกรมประยุกต์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือครูสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำในการจัดทำเอกสารทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ครูสามารถใช้โปรแกรมตารางคำนวณในการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ ครูสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอเพื่อสื่อสารและถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเลือกใช้โปรแกรมประยุกต์ให้เหมาะสมกับงานด้านการเรียนการสอนและการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือครูสามารถบูรณาการการใช้โปรแกรมประยุกต์กับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ตามลำดับ 2.2 ) ใ้รับรองความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล(Digital Literacy Certification (IC3)) โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ พื้นฐานคอมพิวเตอร์และการใช้งานออนไลน์ รองลงมาคือ พื้นฐานการใช้โปรแกรมประยุกต์ ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณา 2.2.1) พื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือครูสามารถใช้งานระบบปฏิบัติการและจัดการไฟล์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือครูสามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ครูมีความตระหนักด้านความปลอดภัยของข้อมูลและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐาน และอันดับสุดท้ายคือครูสามารถแก้ไขปัญหาการใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ 2.2.2) พื้นฐานการใช้โปรแกรมสำคัญ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือครูสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำในการจัดทำเอกสารทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือครูสามารถใช้โปรแกรมตารางคำนวณในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ ครูสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ครูเลือกใช้โปรแกรมสำคัญได้เหมาะสมกับลักษณะงานในสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ครูสามารถบูรณาการการใช้โปรแกรมสำคัญกับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในมิติของใ้รับรองมาตรฐานความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (ICDL) และใ้รับรองความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล (IC3) สะท้อนให้เห็นว่าครูยังมีข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในบริบทการศึกษาไทยยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยที่พบว่าด้าน IC3 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ บงกช ทองเอี่ยม (2560) ที่ระบุว่าความรู้ดิจิทัลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการใช้งานเครื่องมือเท่านั้น แต่ครอบคลุมทั้งด้านการใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) และการสร้างสรรค์ (Create) โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการสร้างสรรค์ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีระดับความสามารถต่ำในประเด็นการบูรณาการโปรแกรมประยุกต์กับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล แสดงให้เห็นว่าครูยังขาดทักษะขั้นสูงด้านการออกแบบการเรียนรู้ดิจิทัลและการสร้างสื่ออย่างสร้างสรรค์ตามกรอบแนวคิดการเรียนรู้ดิจิทัล



ประการที่สอง ผลการวิจัยในด้าน ICDL พบว่า ครูมีความสามารถด้านพื้นฐานคอมพิวเตอร์และการทำงานออนไลน์ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะการสืบค้นข้อมูลออนไลน์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรชนิตร์ สีนาราช (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดมาตรฐานการรู้สารสนเทศดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนยังไม่สามารถใช้ข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้

ประการที่สาม แม้ผลการวิจัยในมิติของ IC3 บางด้าน เช่น พื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์และพื้นฐานการใช้โปรแกรมสำคัญ จะอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าด้านการบูรณาการการใช้โปรแกรมกับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ที่พบว่าครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนหนึ่งยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และไม่สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่งผลให้สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยียังไม่ถูกนำมาใช้เต็มศักยภาพ

ประการที่สี่ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลจากงานวิจัยของ ศศิพิมล ประพินพงศกร และคณะ (2560) และ สุธยา หลักทอง (2562) ที่เสนอรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเอง ซึ่งสามารถยกระดับทักษะการรู้ดิจิทัลของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้จริง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สุวิทย์ กระดานลาด (2562) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเข้าใจและการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานียังมีช่องว่างด้านสมรรถนะดิจิทัลที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเร่งด่วน

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารกับความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ด้านการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการตรวจสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมสถานศึกษาคุณดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์



เชิงบวกกับความพร้อมสถานศึกษาบุคลากรดิจิทัลของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทุกด้าน โดยด้านการวางแผนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.747$ ) รองลงมาคือ ด้านการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ( $r = 0.700$ ) ด้านการตรวจสอบ ( $r = 0.686$ ) และด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ ( $r = 0.675$ ) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ประการแรก ด้านการวางแผน ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับความพร้อมดิจิทัลของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ทองเอี่ยม (2560) ที่ชี้ว่าการพัฒนาการรู้ดิจิทัลต้องครอบคลุมทั้งด้านการใช้ การเข้าใจ และการสร้างสรรค์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนเชิงระบบเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปาณิตา อาจวงษ์ (2562) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนและกำหนดโมเดลการพัฒนาการรู้ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยขับเคลื่อนความพร้อมดิจิทัลของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าการแปลงแผนสู่การปฏิบัติจริง เช่น การจัดอบรม การใช้เครื่องมือออนไลน์ และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีผลโดยตรงต่อความพร้อมสถานศึกษาบุคลากรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพิมล ประพินพงศกร และคณะ (2560) และ สนธยา หลักทอง (2562) ที่ยืนยันว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเอง สามารถพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของครูได้จริงเมื่อมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

ประการที่สาม ด้านการตรวจสอบ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงความสำคัญของการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ดนัย โธจน์สรณมัย (2562) และ กุ๊เกียรติ แดงสีดา (2563) ที่เสนอว่าการบริหารตามวงจร PDCA โดยเฉพาะขั้น Check จะช่วยให้สถานศึกษาทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และสามารถพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการจริงของครูและนักเรียน

ประการที่สี่ ด้านการนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่ (Action) แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีผลต่อความยั่งยืนของความพร้อมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ กระดานลาด (2562) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูยังอยู่ในระดับสูง และจำเป็นต้องมีการปรับแผนและดำเนินการซ้ำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดคล้องกับ ภควรรณ อยู่เย็น (2563) และ ธนบดี สอนสระคำ (2564) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูจะเห็นผลชัดเจนเมื่อมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างจริงจัง



## ข้อเสนอแนะ

## 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรพัฒนาการบริหารตามวงจรการบริหาร (PDCA) ให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.2 ควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนและการดำเนินงานด้านดิจิทัล

1.3 ควรพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยด้านบุคคล ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์กร มาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมสถานศึกษาดิจิทัลได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรนำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม มาประกอบกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายสาเหตุ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารและความพร้อมสถานศึกษาดิจิทัลได้อย่างชัดเจน

## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- เกียรติ แดงสีดา (2563) แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) Competency of Thai Teacher in 21st Century : Wind of Change, การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธนบดี สอนสระคำ (2564) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 1. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- บงกช ทองเยี่ยม (2560) การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยแบบไม่จำกัดรับ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บงกช ทองเยี่ยม (2560), การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยแบบไม่จำกัดรับ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปราณี กองจินดา. (2549). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และ ทักษะการคิด เลขในใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบชิปปาโดยใช้ แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะ การคิดเลขในใจกับนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้ คู่มือครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พรชนิตว์ ลีนาราช (2560) ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้, ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ไพฑูรย์ พิทักษ์. (2556). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภควรรณ อยู่เย็น. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล ของโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ อำเภอไชยปราการจังหวัด เชียงใหม่. ในการค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- วันเพ็ญ ผลิศร. (2561). ระบบคลาวด์เรียนรู้แบบอัจฉริยะเพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัล และทักษะ การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ศศิพิมล ประพินพงศกร. (2560). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีกิจกรรมโดยใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมห้องสมุดสำหรับนิสิตวิชาชีพสารสนเทศ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศักดิ์ดนัย ไรจน์สรณมย์. (2562). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของนักเรียน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สนธยา หลักทอง. (2562). การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สุวิทย์ กระดานลาด (2562). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

Deming, W. E. (1993). *The New Economics for Industry, Government, Education*. Cambridge, MA: MIT Press



## ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ

### บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

#### Behavioral Relationships and the Management of Student Support Systems by

#### Educational Personnel under the Bangkok Metropolitan Administration

<sup>1</sup> อภัสรา ไกรนาจันท์, <sup>2</sup> โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup> Aputsara Krainajun, <sup>2</sup> Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup> คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup> Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup> Aputsawa9358@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรม 2) ศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ 2) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และอันดับสุดท้ายคือด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ ความสำคัญใหม่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82.80 ( $R^2=0.828$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



**คำสำคัญ :** พฤติกรรมผู้นำ, การบริหาร, งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### **Abstract**

The purposes of this research were: 1) to examine the level of behavioral practices, 2) to examine the level of student care and support system administration, and 3) to examine the relationship between behavioral practices and the administration of the student care and support system of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel, selected by using Yamane's sample size determination table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient, as well as multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall behavioral practices of educational personnel were at a relatively high level. When considered by aspect, the highest mean was found in situational understanding, followed by providing guidance when problems occurred, providing guidance to less-experienced personnel, and supporting personnel responsible for important tasks, respectively. 2) The overall level of student care and support system administration was also at a relatively high level. When considered by aspect, the highest mean was found in knowing students on an individual basis, followed by student referral, student screening, prevention and problem-solving, and the promotion and development of students, respectively. 3) The relationship between behavioral practices and the administration of the student care and support system, analyzed by multiple regression analysis, showed that situational understanding, providing guidance when problems occurred, providing guidance to less-experienced personnel, and supporting personnel responsible for important tasks were significant predictors, respectively. The multiple correlation coefficient ( $R$ ) was 0.910, and these variables were able to explain 82.80 percent of the variance in behavioral practices and student care and support system administration at the 0.01 level of statistical significance ( $R^2 = 0.828$ ). The hypothesis testing indicated that behavioral practices were significantly related to the administration of the student care and support system at the 0.01 level of statistical significance.

**Keyword :** Leadership behavior, management, student support system work



## บทนำ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู การตัดสินใจ การสื่อสาร การสนับสนุน และการกำกับ ติดตามของผู้บริหารล้วนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งท้ายที่สุด สะท้อนสู่คุณภาพผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้อง คำนึงถึงทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรควบคู่กัน การเอื้ออำนวย สนับสนุน และให้ คำปรึกษาอย่างเหมาะสมสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งขวัญ กำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาวะของบุคลากรที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง (Davis, 1987 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2558) ครูเป็นกำลังหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมีบทบาททั้งด้านการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาทักษะชีวิต และการปลูกฝังคุณธรรม จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษาผูกพันโดยตรงกับ คุณภาพครู ในบริบทปัจจุบันครูมิได้ทำหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและ การดำรงตนในสังคม ครูที่มีคุณภาพจึงต้องมีความรู้ความสามารถ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นกรอบควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งในเชิงกฎหมายและความคาดหวังทางสังคม โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) ได้กำหนด หลักเกณฑ์เพื่อรักษามาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดนโยบาย สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด พฤติกรรมและแบบอย่างของผู้บริหารจึงส่งผลต่อคุณภาพงาน แรงจูงใจ และความประพฤติดของครู ซึ่งจะ สะท้อนต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด (ศุภมาส วนากุล, 2556) ในด้านการพัฒนาผู้เรียน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็น ระบบ ครอบคลุมการรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไข ปัญหา และการส่งต่อ โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นกลไกหลัก เป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม และความสุข อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังแตกต่างกันตามบริบทของทรัพยากรและศักยภาพของแต่ละ โรงเรียน (ศศิคมล คำยอด, 2564)

ท่ามกลางบริบทสังคมที่ซับซ้อน เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งเผชิญปัจจัยเสี่ยง เช่น ความรุนแรง สารเสพติด หรือการขาดหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทั้ง ด้านวิชาการและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะมีประสิทธิผลได้ต้องอาศัย ความร่วมมือจากครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลและ ศักยภาพในการพัฒนา (ขวัญเนตร มูลทองจาด, 2564)

ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การสร้างแรงจูงใจ และการประสานความร่วมมือ พฤติกรรมดังกล่าวอาจส่งผลต่อครูและนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีนัยสำคัญต่อคุณภาพ

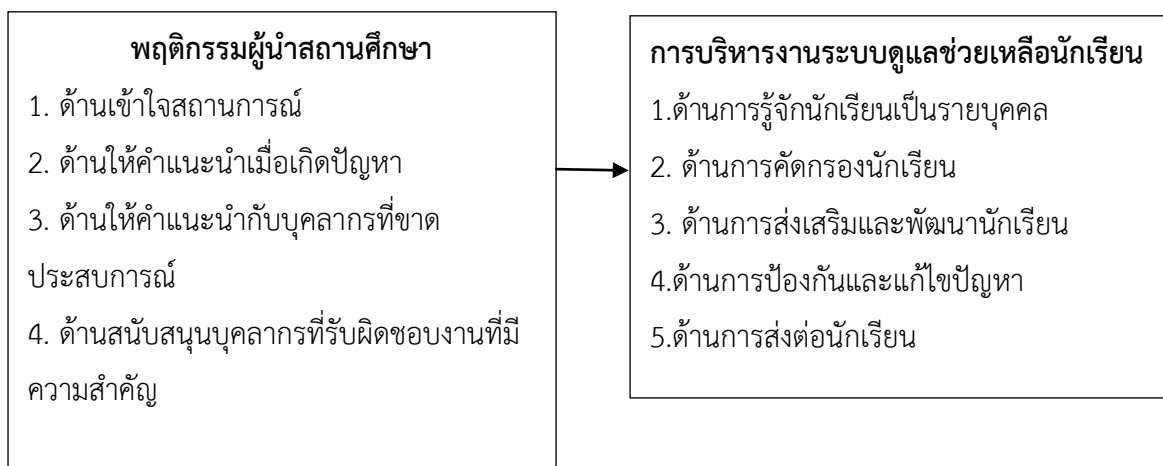


การศึกษาโดยรวม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างผู้เรียนให้ “เก่ง ดี มีสุข” อย่างยั่งยืน ผ่านความร่วมมือของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนอย่างเป็นระบบ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

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

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบขนาดของประชากร แต่ทราบสัดส่วนที่ ร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมด



กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเป็นระบบ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 วัดระดับพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน คือ (1) การเข้าใจสถานการณ์ (2) การให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา (3) การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ และ (4) การสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานสำคัญ รวม 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วัดระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ รวม 25 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1 และใช้เกณฑ์การแปลผลเดียวกัน (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปร 2) จัดทำร่างแบบสอบถามและเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3) ทาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ 0.60–1.00 3) ทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ .876 ซึ่งอยู่ในระดับดี 5) จัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 385 คน โดยแจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบอย่างชัดเจน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในเดือนมีนาคม 2569 และตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ หากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บใหม่



## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อและรายด้านพร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ คือ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การแปลผลค่าสหสัมพันธ์ (r) พิจารณาทั้งทิศทางและระดับความสัมพันธ์ โดยค่า r มีช่วงระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 หากค่าเข้าใกล้ +1 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกสูง เข้าใกล้ -1 แสดงความสัมพันธ์เชิงลบสูง และค่าใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ เกณฑ์การแปลระดับความสัมพันธ์ ได้แก่ 0.81–1.00 = สูงมาก, 0.61–0.80 = สูง, 0.41–0.60 = ปานกลาง, 0.21–0.40 = ต่ำ, 0.01–0.20 = ต่ำมาก และ 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณใช้เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยกำหนดตัวแปรอิสระตั้งแต่หนึ่งตัวขึ้นไปและตัวแปรตามหนึ่งตัว ทั้งนี้ ตัวแปรควรอยู่ในระดับมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน หากเป็นตัวแปรเชิงนามบัญญัติหรืออันดับ ต้องแปลงเป็นตัวแปรตมมีก่อนวิเคราะห์

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้ายคือด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของพฤติกรรมกับการบริหารงาน



ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสถานศึกษากับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับความสำคัญใหม่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82.80 ( $R^2=0.828$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านเข้าใจสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 1.1) ด้านเข้าใจสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารเข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากหลายฝ่ายก่อนพิจารณาสถานการณ์ และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามลำดับ 1.2) ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารช่วยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรด้วยความเป็นกันเอง ผู้บริหารช่วยลดความตึงเครียดของบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารติดตามผลหลังจากให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ 1.3) ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารช่วยชี้แนะแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนการทำงานให้บุคลากรที่ขาดประสบการณ์เข้าใจ ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรที่ยังไม่มีความมั่นใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 1.4) ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบอุปสรรคในการทำงานสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อบุคลากรดำเนินงานสำคัญได้สำเร็จ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้



ประการแรก ด้านเข้าใจสถานการณ์ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ เข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกมล ค่ายอด (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านเข้าใจสถานการณ์อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในบริบทองค์กร วัฒนธรรม และปัจจัยแวดล้อมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ชี้ให้เห็นว่าทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประการที่สอง ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำที่ชัดเจน ช่วยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ และลดความตึงเครียดของบุคลากรเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ มะรอฟี เจละ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส

ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือและแบบชี้แนะให้ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าการให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมและเป็นกันเองของผู้บริหารมีส่วนช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประการที่สาม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงบทบาท

ของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการชี้แนะแนวทาง อธิบายขั้นตอนการทำงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และให้กำลังใจแก่บุคลากรใหม่หรือผู้ที่ยังขาดความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทปรียา ฉลุศรี (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญที่ พบว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้ให้คำปรึกษาและผู้ส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรณสรณ์ นรดี



(2563) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชร ต้องกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประการที่สี่ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ แม้จะอยู่ในอันดับสุดท้ายแต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือและแสดงความชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ วุฒิพงษ์ พันทิวา

(2563) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ระบุว่าปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนบางประการเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและภาระงานของบุคลากร

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 2.1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษาทราบถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจของนักเรียน รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน บุคลากรทางการศึกษารู้จักพื้นฐานความเป็นอยู่ของนักเรียนเป็นรายบุคคล บุคลากรทางการศึกษารับฟังปัญหาและความต้องการของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทางการศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 2.2) ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษานำข้อมูลนักเรียนมาใช้ในการจำแนกกลุ่มนักเรียน รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรทางการศึกษาคัดกรองนักเรียนที่มีความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม บุคลากรทางการศึกษามีการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงข้อมูลการคัดกรองนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน ตามลำดับ 2.3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยรวมค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาติดตามผลการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล บุคลากรทางการศึกษาสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม บุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียนและอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนแสดงออกตามความถนัดและความสนใจ ตามลำดับ 2.4) ด้านการป้องกันและ



แก้ไขปัญห โดยรวมค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีการเฝ้าระวังปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาดำเนินการแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างทันที่ บุคลากรทางการศึกษาติดตามผลการแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางการศึกษาให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่ประสบปัญหาอย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทางการศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหตามลำดับ 2.5) ด้านการส่งต่อนักเรียนโดยรวมค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ บุคลากรทางการศึกษามีการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามขั้นตอนการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบ บุคลากรทางการศึกษารักษาความลับของข้อมูลนักเรียนในการส่งต่อ บุคลากรทางการศึกษาติดตามผลหลังการส่งต่อนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทางการศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองในการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พันธิวา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และ นูรมาน พัทธสุขสันต์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่พบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาในการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าระบบดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่สถานศึกษานำมาใช้ในการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของพฤติกรรมกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง ( $r = 0.675-0.747$ ) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม จะส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ประการแรก ด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ( $r = 0.747$ ) สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจบริบท สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนและครู มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกมล ค่ายอด (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่ซำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารด้านเข้าใจสถานการณ์อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งพบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการคัดกรอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สอง ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $r = 0.700$ ) แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาสามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่และเหมาะสม จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะรอฟี เจะเลาะ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา พบว่าพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการชี้แนะและให้ข้อมูล ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมั่นใจยิ่งขึ้น

ประการที่สาม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.686$ ) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพครูหรือบุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ ผ่านการแนะนำ สอนงาน และสนับสนุนอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ทำการศึกษา



เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ที่พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการให้คำแนะนำและการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประการสุดท้าย ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.675$ ) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนด้านทรัพยากร กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัช สีกันทา (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานที่ส่งผลต่องานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรโรงเรียนวัดศรีราษฎร์ (เอนกนาครราษฎร์บำรุง) อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ที่พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสอดคล้องกับ ดวงพร เพชรไทย (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งคาโดนด อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของบุคลากรทางการศึกษาทำให้การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการติดตามผลและการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมความเข้มแข็งในการสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานสำคัญให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการให้คำแนะนำและการพี่เลี้ยงแก่บุคลากรใหม่หรือผู้ขาดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน

1.3 ควรพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมและปรับปรุงข้อมูลนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรองนักเรียนได้อย่างแม่นยำ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

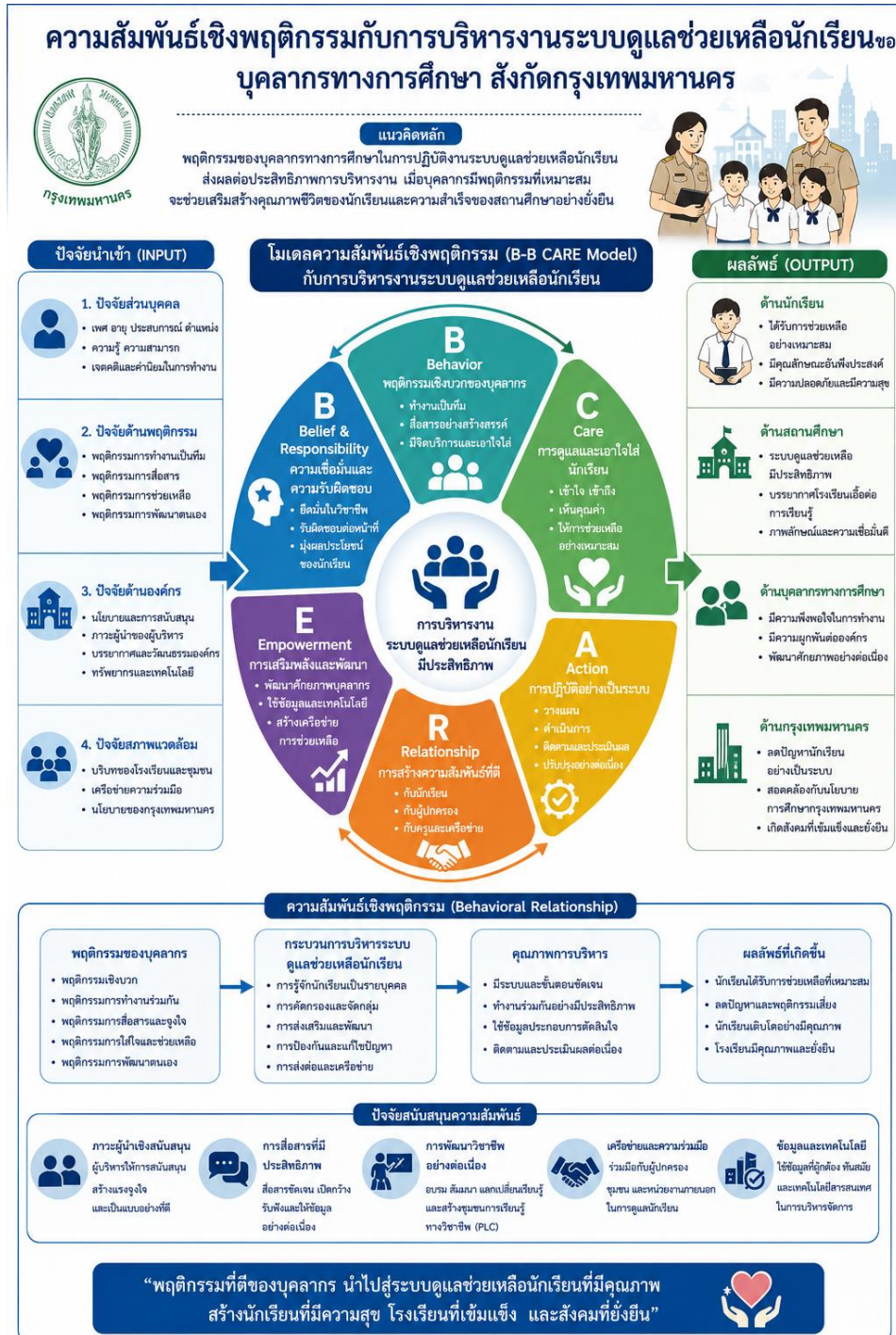
2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอื่นหรือพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความทั่วไปของผลการศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือแรงจูงใจในการทำงาน



## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในมิติ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการชี้แนะ และการสนับสนุนเชิงระบบ เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นบทบาทของพฤติกรรมองค์กรในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี, ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จำลอง นักฟ้อน (2558) การบริหารงานทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 [ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]
- นุรมาน พัทธสุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะยา
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 1. กรุงเทพฯ วิทยาลัยทองสุข
- บรรณสรณ์ นรดี (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดอกแม่ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี
- มะรอฟี เจะเลาะ เก๊จกนกเอื้องวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 13(1), 145-157
- วันทปรียา ฉลุศรี (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชธานีมหาวิทยาลัยราชธานี
- วุฒิพงษ์ พันทิวา. (2563). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ศศิคมล คำยอด. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอวังน้อย จังหวัดนครปฐม. ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข



- ศุภมาส วนากุล. (2556). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- Lewin, Kurt, Lippitt, R., & White, Ralph K.. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299
- Taylor, R. and W, Rosen Bach. (1989). *Leadership : Challenges for Today's Manager*. New York
- Watson, J. B. (1924). *Psychology from the Standpoint of a Behaviorist*. Philadelphia: Lippincott
- Weber, Max. (1920). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York : The Free Press



การประชาสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

Public Relations and Administrative Management of Educational  
Institutions under the Kalasin Secondary Educational Service Area Office

<sup>1</sup>จิรณัฐกร เปาริสารคุณกร, <sup>2</sup>โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

<sup>1</sup>Jiranattakorn Paorisankhunakorn, <sup>2</sup>Sopee Wiwatchankit

<sup>1-2</sup>คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

<sup>1-2</sup>Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup>kokib.181994@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหาร 4 ฝ่าย และครูหรือเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 175 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการกำหนดปัญหา ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร และด้านการวางแผน ตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารสถานศึกษา ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.906 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82 ( $R^2 = 0.820$ ) และผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



**คำสำคัญ:** การบริหารงานประชาสัมพันธ์, การบริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาภาพสินธุ์

## Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of public relations administration in educational institutions; (2) investigate the level of school administration of administrators; and (3) analyze the relationship between public relations administration and school administration among administrators under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin. The sample group consisted of 175 participants, including school administrators, personnel responsible for the four main administrative divisions, and teachers or public relations officers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table.

The research instrument was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results were as follows: 1) The overall level of public relations management in educational institutions was at a relatively high level. When analyzed by aspect, the evaluation aspect showed the highest mean, followed by problem identification, implementation and communication, and planning, respectively. 2) The overall level of school administration was at a relatively high level. In terms of specific areas, personnel administration had the highest mean, followed by general administration, budget administration, and academic administration, respectively. 3) The multiple regression analysis revealed a positive correlation between public relations management and school administration. The multiple correlation coefficient ( $R$ ) was 0.906, and public relations management could explain 82% ( $R^2 = 0.820$ ) of the variance in school administration among administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Kalasin, which was statistically significant at the 0.01 level.

**Keyword:** Public Relations Management, School Administration, The Kalasin Secondary Educational Service Area Office



## บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน เนื่องจากเทคโนโลยีการสื่อสารมีความก้าวหน้าและทันสมัย ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีความคล่องตัวสูง ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมและการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ นางลักษณ สุทธิวัฒนพันธ์ พบว่า การประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแผนงานที่เป็นรูปธรรม การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ การประสานงานที่ไม่ต่อเนื่องงบประมาณจำกัด และขาดการประเมินผลการดำเนินงาน (นางลักษณ สุทธิวัฒนพันธ์, 2556 : 100) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้รับรองสิทธิด้านการศึกษาและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน โดยมาตรา 49 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิได้รับการศึกษาอย่างน้อย 12 ปี โดยรัฐต้องจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งสนับสนุนผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบากให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ มาตรา 56 ยังรับรองสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานรัฐ เว้นแต่กรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นอาจกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือสิทธิส่วนบุคคล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550) ในส่วนของการบริหารจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยแบ่งขอบเขตการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (กฎกระทรวง, 2550 : 29–33)

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสาธารณชน โดยพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้สะท้อนให้เห็นว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเกือบทุกองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2553)

การประชาสัมพันธ์ยังถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการสื่อสารองค์กร ช่วยให้การดำเนินงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรสามารถใช้สื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสาธารณชน สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์อาจเป็นสื่อที่องค์กรผลิตขึ้นเองหรือสื่อจากแหล่งอื่น แต่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของสื่อ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด (อรุณรัตน์ ชินวรรณ, 2553 : 1) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนยังคงประสบปัญหาหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เตือนตา



อวยสวัสดิ์ ที่พบว่า การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ยังขาดการวางแผนที่ชัดเจน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง งบประมาณจำกัด และไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (เดือนตา อวยสวัสดิ์, 2541)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลให้รูปแบบการประชาสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการสื่อสารขององค์กร นักประชาสัมพันธ์จึงต้องมีทักษะในการใช้สื่อดิจิทัล สามารถสื่อสารข้อมูลขององค์กรสู่สาธารณะ และในขณะเดียวกันต้องทำหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร (Pavlik, 2007)

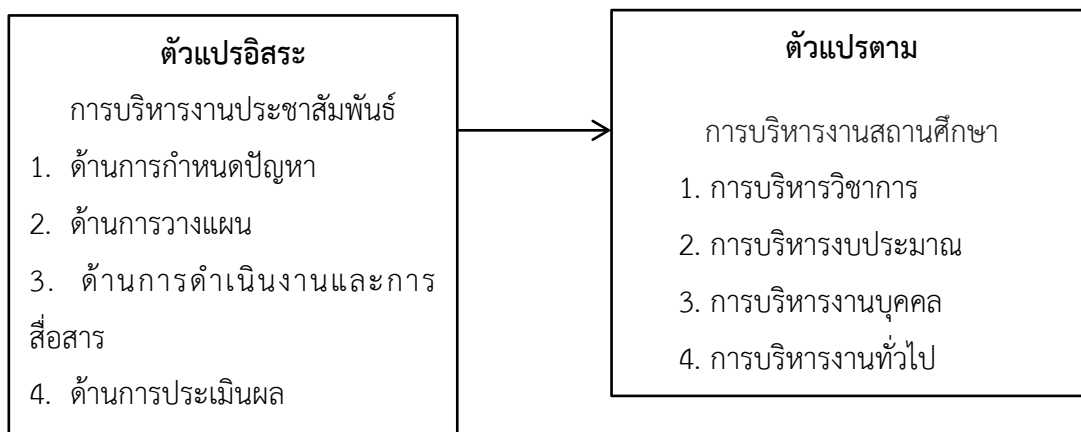
จากความสำคัญดังกล่าว การประชาสัมพันธ์ในบริบทของสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

### กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุง ตัวแปรอิสระ การบริหารงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสาร และด้านการประเมินผล จากแนวคิดของ อลิสา มะแข็ง (2557) และปรับปรุงตัวแปรตามจากแนวคิดกฤษฎะทรวง (2550) ที่แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังแผนภูมิที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : ปรับปรุงจากกฎกระทรวง (2550) และอริสา มะแข็ง (2557)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำการรายงานผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่ม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่รับผิดชอบงานบริหาร 4 ฝ่าย และครูหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำนวน 330 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่รับผิดชอบงานบริหาร 4 ฝ่าย และครูหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำนวน 175 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)



ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน  
ในตะวัน กำหอม. 2559)

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 175 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบ  
แบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถาม  
กลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวน  
ประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีก  
ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

#### 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานประชาสัมพันธ์และการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร  
คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

##### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหาร  
สถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ เป็นการนำสถิติในการ  
วิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน  
ประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ภาพสินธุ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์  
การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์  
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัว  
แปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

#### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.12$ ,  $SD = 6.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการประเมินผล ( $M = 4.44$ ,  $SD = 2.57$ ) รองลงมาคือ ด้านการกำหนด



ปัญหา ( $M = 4.10$ ,  $SD = 2.76$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผน ( $M = 3.88$ ,  $SD = 2.92$ ) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แยกรายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดปัญหา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.10$ ,  $SD = 2.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือหน่วยงานมีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งาน ( $M = 4.80$ ,  $SD = .92$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบก่อนดำเนินการประชาสัมพันธ์ ( $M = 4.53$ ,  $SD = .92$ ) มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหาอย่างเป็นระบบ ( $M = 4.51$ ,  $SD = .95$ ) หน่วยงานมักขาดการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบก่อนประชาสัมพันธ์ ( $M = 3.42$ ,  $SD = 1.35$ ) และอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่เป็นระบบก่อนกำหนดปัญหา ( $M = 3.26$ ,  $SD = 1.25$ ) ตามลำดับ

1.2 ด้านการวางแผน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 3.88$ ,  $SD = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือแผนงานประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา ( $M = 4.43$ ,  $SD = 1.17$ ) รองลงมาคือ แผนประชาสัมพันธ์ได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ( $M = 4.30$ ,  $SD = 1.16$ ) แผนงานประชาสัมพันธ์กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ( $M = 3.91$ ,  $SD = 1.14$ ) แผนงานประชาสัมพันธ์ถูกจัดทำอย่างเป็นระบบและชัดเจน ( $M = 3.39$ ,  $SD = 1.23$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานไม่มีการจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ( $M = 3.37$ ,  $SD = 1.23$ ) ตามลำดับ

1.3 ด้านการดำเนินงานและการสื่อสารโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.05$ ,  $SD = 2.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงาน มีความชัดเจนและเป็นระบบ ( $M = 5.12$ ,  $SD = .87$ ) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถสื่อสารข้อมูลได้ถูกต้องตามแผนงาน ( $M = 4.41$ ,  $SD = 1.15$ ) การดำเนินการประชาสัมพันธ์เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ( $M = 4.23$ ,  $SD = 1.16$ ) ช่องทางประชาสัมพันธ์ไม่เหมาะสมกับผู้รับสาร ( $M = 3.26$ ,  $SD = 1.19$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ข้อมูลที่เผยแพร่ไม่ครบถ้วนหรือคลาดเคลื่อน ( $M = 3.22$ ,  $SD = 1.29$ ) ตามลำดับ

1.4 ด้านการประเมินผลโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.44$ ,  $SD = 2.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือหน่วยงานมีการประเมินผลการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ( $M = 4.85$ ,  $SD = 1.12$ ) รองลงมาคือ การประเมินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ( $M = 4.77$ ,  $SD = 1.15$ ) การประเมินครอบคลุม ทุกขั้นตอนของการประชาสัมพันธ์ ( $M = 4.75$ ,  $SD = 1.08$ ) ผลการประเมินถูกนำไปใช้พัฒนาการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ( $M = 4.61$ ,  $SD = 1.21$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมักไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลประเมิน ( $M = 3.23$ ,  $SD = 1.19$ ) ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.31$ ,  $SD = 4.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $M = 4.54$ ,  $SD = 2.07$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $M = 4.48$ ,  $SD = 2.58$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ( $M = 4.16$ ,  $SD = 2.52$ ) และอันดับ



สุดท้ายคือ ด้านการบริหารวิชาการ ( $M = 4.08$ ,  $SD = 2.90$ ) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แยกรายด้านปรากฏ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.08$ ,  $SD = 2.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยให้ฝ่ายวิชาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $M = 4.48$ ,  $SD = 1.05$ ) รองลงมาคือ การสื่อสารที่ดีทำให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการวิชาการได้มากขึ้น ( $M = 4.44$ ,  $SD = 1.15$ ) ข้อมูลที่เผยแพร่ช่วยสนับสนุนการวางแผนด้านวิชาการของสถานศึกษา ( $M = 4.03$ ,  $SD = .96$ ) การเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนทำให้การวางแผนวิชาการมีข้อจำกัด ( $M = 3.95$ ,  $SD = .96$ ) และอันดับสุดท้าย คือ การประชาสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนทำให้กิจกรรมวิชาการเข้าถึงผู้เรียนได้น้อย ( $M = 3.49$ ,  $SD = .92$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.16$ ,  $SD = 2.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการสื่อสารที่โปร่งใสช่วยสนับสนุนความเชื่อมั่นต่อกระบวนการใช้งบประมาณ ( $M = 5.05$ ,  $SD = .91$ ) รองลงมาคือ ข้อมูลที่เผยแพร่ไม่โปร่งใสทำให้เกิดข้อกังวลในการใช้จ่ายงบประมาณ ( $M = 4.88$ ,  $SD = .96$ ) การสื่อสารที่ถูกต้องสนับสนุนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน ( $M = 4.75$ ,  $SD = 1.06$ ) การประชาสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้การจัดสรรงบประมาณได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ( $M = 3.28$ ,  $SD = 1.45$ ) และอันดับสุดท้าย คือ การเผยแพร่ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนทำให้การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามแผน ( $M = 2.84$ ,  $SD = 1.10$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.54$ ,  $SD = 2.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การประชาสัมพันธ์ภายในที่ดีช่วยให้บุคลากรรับทราบบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ( $M = 5.23$ ,  $SD = .75$ ) รองลงมาคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรได้รับข้อมูลพัฒนาอย่างทั่วถึง ( $M = 5.07$ ,  $SD = .87$ ) การประชาสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ( $M = 5.03$ ,  $SD = .84$ ) การสื่อสารที่ชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $M = 4.41$ ,  $SD = 1.15$ ) และอันดับสุดท้าย คือ การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่โปร่งใสส่งผลต่อการประเมินบุคลากร ( $M = 2.97$ ,  $SD = 1.25$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.48$ ,  $SD = 2.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การประชาสัมพันธ์ที่ดีช่วยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $M = 4.83$ ,  $SD = 1.11$ ) รองลงมาคือ การสื่อสารที่ชัดเจนช่วยให้ การประสานงานระหว่างฝ่ายราบรื่น ( $M = 4.72$ ,  $SD = 1.13$ ) การเผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมช่วยสนับสนุนการดูแลอาคารสถานที่ ( $M = 4.65$ ,  $SD = 1.24$ ) การสื่อสารที่เป็นระบบช่วยให้การจัดเก็บเอกสารเป็นระเบียบมากขึ้น ( $M = 4.54$ ,  $SD = 1.13$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ข้อมูลการดูแลสถานที่ที่ไม่ครบถ้วนทำให้การบำรุงรักษามีข้อจำกัด ( $M = 3.69$ ,  $SD = 1.10$ ) ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า

ด้านการกำหนดปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .209 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .647 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .518 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์ ในด้านการกำหนดปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร และด้านการประเมินผล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.906 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82 ( $R^2 = 0.820$ ) จากสมการพยากรณ์ในบทที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการบริหารงานประชาสัมพันธ์ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ได้ดีที่สุดในด้านด้านการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกำหนดปัญหา

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องและส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอ่านผลได้ดังนี้



3.3.1 สมมติฐานที่ 1 ด้านการกำหนดปัญหา ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ด้านการกำหนดปัญหา ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .080 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

3.3.2 สมมติฐานที่ 2 ด้านการวางแผน ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ด้านการวางแผน ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

3.3.3 สมมติฐานที่ 3 ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .935 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3

3.3.4 สมมติฐานที่ 4 ด้านการประเมินผล ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ด้านการประเมินผล ส่งผลทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.123 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4

## อภิปรายผล

การบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสนธิ์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.12$ ,  $SD = 6.49$ ) สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Scott (1985) ที่ระบุว่าการประชาสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนเพื่อสร้างการยอมรับจากสาธารณชน และสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557) ที่กล่าวว่าการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านการประเมินผล** มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.44$ ,  $SD = 2.57$ ) รองลงมาคือ **ด้านการกำหนดปัญหา** ( $M = 4.10$ ,  $SD = 2.76$ ) **ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร** ( $M = 4.05$ ,  $SD = 2.65$ ) และ **ด้านการวางแผน** ( $M =$



3.88, SD = 2.92) ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะการประเมินผลการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ( $M = 4.85$ ,  $SD = 1.12$ ) สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานและใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลิสา มะเซ็ง (2557) และ ธนาภรณ์ แก้วสำราญ (2558) ที่เน้นว่าการประเมินผลช่วยให้เกิดการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen (2011) ที่ชี้ว่าการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากผู้รับบริการช่วยให้องค์กรพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและตรงต่อความต้องการ ด้านการกำหนดปัญหา พบว่าหน่วยงานมีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งาน ( $M = 4.80$ ,  $SD = .92$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทาไลนี แตรูปีโล (2560) ที่ระบุว่าการค้นหาข้อเท็จจริงเป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดแนวทางดำเนินงานต่อไป ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร พบว่าการสื่อสารข้อมูลภายในหน่วยงานมีความชัดเจนและเป็นระบบมากที่สุด ( $M = 5.12$ ,  $SD = .87$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ โสดาศรี (2558) ที่กล่าวว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของการประชาสัมพันธ์ เพราะช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิด PR 2.0 ของ Scott (2009) ที่เน้นการสื่อสารอย่างมีเป้าหมายเพื่อสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร ด้านการวางแผน แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจุดเด่นคือแผนงานประชาสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ( $M = 4.43$ ,  $SD = 1.17$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนันวัฒน์ อัครพัชรอมต (2559) ที่ระบุว่าการวางแผนประชาสัมพันธ์ควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โดยสรุป สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิมีระบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง โดยเน้นการประเมินผลและการสื่อสารอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

2. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $M = 4.31$ ,  $SD = 4.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านการบริหารงานบุคคล** มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.54$ ,  $SD = 2.07$ ) โดยการประชาสัมพันธ์ภายในช่วยให้บุคลากรรับทราบบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ( $M = 5.23$ ,  $SD = .75$ ) สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1984) ที่มองว่าการประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $M = 4.48$ ,  $SD = 2.58$ ) พบว่าการประชาสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $M = 4.83$ ,  $SD = 1.11$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1984) ที่ระบุว่าการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2557) ที่กล่าวว่าการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างความศรัทธาและความ



เชื่อมั่นต่อองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับ Scott (1985) ที่มองว่าการประชาสัมพันธ์เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างการยอมรับในเชิงบวก ด้านการบริหารงบประมาณ ( $M = 4.16$ ,  $SD = 2.52$ ) พบว่าการสื่อสารที่โปร่งใสช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการใช้งบประมาณ ( $M = 5.05$ ,  $SD = .91$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1984) ที่ระบุว่าการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแนวคิด PR 2.0 ของ Scott (2009) ที่เน้นการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านการบริหารวิชาการ ( $M = 4.08$ ,  $SD = 2.90$ ) พบว่าการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายวิชาการ ( $M = 4.48$ ,  $SD = 1.05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1984) ที่ระบุว่าการประชาสัมพันธ์เป็นกระบวนการเผยแพร่ข้อมูลและความรู้แก่สาธารณชน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ โสตาศรี (2558) ที่กล่าวว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen (2011) ที่พบว่าการใช้ช่องทางสื่อสารที่รวดเร็วช่วยให้ผู้รับสารเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันเวลา

โดยสรุป การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องบูรณาการงานประชาสัมพันธ์เข้ากับกลยุทธ์การบริหาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประชาสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 82 ( $R^2 = 0.820$ ) โดย **ด้านการประเมินผล** มีอิทธิพลสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 1.123) สะท้อนว่าการรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเป้าหมายช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen (2011) รองลงมาคือ **ด้านการวางแผน** (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 1.001) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการกำหนดเป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Scott (2009) **ด้านการดำเนินงานและการสื่อสาร** (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .935) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิด PR 2.0 ของ Scott (2009) และแนวคิดของ Simon (1984) ส่วน **ด้านการกำหนดปัญหา** (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .080) แม้จะมีอิทธิพลน้อยที่สุด แต่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรายุทธ ชื่นชมบุญ (2556) ที่ระบุว่าการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบช่วยให้สามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาได้

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า **การบริหารงานประชาสัมพันธ์เป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารสถานศึกษา** โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการวางแผน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรทางการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ



## 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลงานประชาสัมพันธ์อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงการรายงานผลโครงการ แต่ควรเน้นการวิเคราะห์ "เสียงสะท้อน" (Feedback) จากนักเรียนและชุมชน เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานวิชาการและงบประมาณให้โปร่งใสและตรงใจผู้รับบริการมากขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรยกระดับการเขียนแผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ให้มีความชัดเจน โดยต้องระบุกลุ่มเป้าหมายเชิงลึกและใช้สื่อที่หลากหลายสอดคล้องกับนโยบาย โดยเฉพาะการนำแนวคิด PR 2.0 มาใช้เพื่อสื่อสารความสำเร็จด้านวิชาการและงานทั่วไป ซึ่งจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และสร้างความเชื่อมั่นได้ดีกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารงานประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) หรือในบริบทพื้นที่ที่ต่างกัน เพื่อดูว่าตัวแปรด้านขนาดหรือสภาพสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ได้กลยุทธ์หรือเทคนิคเฉพาะทางในการสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากชุมชน

## งค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส. บี.โปรดักส์
- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. (2550, 16 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-33
- ดวงแก้ว จันทรสุต. (2554). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ
- ณภัทร สุกุลหงส์. (2557). ปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมประชาสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ: แผนกประชาสัมพันธ์ กองกลาง มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยทองสุข.
- เดือนตา อวยสวัสดิ์. (2541). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานประชาสัมพันธ์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิตค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี
- ทาลินี แตรรูปวิไล. (2560). รูปแบบการบริหารการประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีธุรกิจ การอาหารไทยและนานาชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี
- ธงชัย สันติวงษ์; และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เจริญพัฒน์
- นิพนธ์ สุนทโรทก. (2561). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์โรงเรียน กรณีศึกษา โรงเรียนสตรีราชินูทิศ จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ นศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2556). พูด คิด ทำ ประชาสัมพันธ์อย่างไรให้โดนใจผู้รับ. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ทูยู
- ประทีป รักธรรม. (2561, มกราคม-เมษายน). การบริหารงานประชาสัมพันธ์ สถาบันอุดมศึกษา เอกชนภาคกลางตอนล่าง เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 7 (1): 71-82
- พรทิพย์ เฟื่องฟุ้ง. (2542). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหางานประชาสัมพันธ์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์



ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). หลักการ ปัญหา และกรณีศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=PU403>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2557). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานประชาสัมพันธ์.

สาขาวิชานิติศาสตร์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วินัย คำพิเศษ ; และ กฤษณะ ดาราเรือง. (2561, มกราคม-เมษายน). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 14 (1) : 221-222

วิโรจน์ สารรัตน์.(2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิวิรัช ลภีรัตนกุล. (2553). *การประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ศิริวรรณ จุลทับ. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษา เขตภูมิภาคภาคใต้. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 2(2): 157-158

ศิริ ถิอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ศิริชัย โอเมก. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สนั่น บุญเลิศ. (2561). การเปรียบเทียบบริหารงานประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี

สมคิด มawangค์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี

สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์

สมชาย ภู่อุโซ. (2542). การบริหารงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมาคมวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). การประชาสัมพันธ์หน่วยงานของรัฐ.

จาก file:///C:/Users/W10/Downloads/Documents/09 บทที่2.pdf.



- สรารุณี จบศรี. (2560). หลักการและวัตถุประสงค์การประชาสัมพันธ์. ปทุมธานี: คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2557, ตุลาคม-มีนาคม). การบริหารโรงเรียน: ความกลมกลืนระหว่าง องค์การราชการกับองค์การวิชาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 8 (1) : 1-3
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา (เอกสาร ประกอบการสอนวิชา 0501 - 701). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุวิทย์ หอมสมบัติ. (2565). การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- หวน พินรุพันธ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2568, จาก <http://www.facstaff.swu.ac.th>.
- อรุณรัตน์ ชินวรรณ. (2553). สื่อประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิสา มะเซ็ง. (2557, กรกฎาคม-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของ มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. 1(2): 1-9
- Hoy, W. K. a. C. G., Miskel,. (2001). Educational Administration : Theory, Research and Practice. Mc Graw: Hill International Edition
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610
- Nielsen, Mckinsey Company. (2011). What is Social Media Use For. New York: Author



**แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**  
**Guidelines for Enhancing the Effectiveness of Human Resource Management**  
**in Educational Institutions**

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด

Ammarin Nuaroey-et

โรงเรียนวัดสัมมาราม

Wat Samaram School

E-mail: ballhot30@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและแนวทางการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) เป็นฐานในการวิเคราะห์ เพื่อเชื่อมโยงการบริหารบุคลากรเข้ากับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา องค์ประกอบสำคัญของ SHRM ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลที่เป็นธรรม และการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ผลการศึกษาชี้ว่า ความสอดคล้องระหว่างนโยบายการบริหารบุคลากรกับบริบทของสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างการบริหาร และนโยบายต้นสังกัด มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาที่เสนอประกอบด้วย การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง การพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคลากร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลสะท้อนผ่านพันธกิจที่ชัดเจน ภาวะผู้นำด้านวิชาการ บุคลากรที่เหมาะสมและทุ่มเท การทำงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งทั้งหมดเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิผลการบริหาร, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา



## Abstract

This article aimed to study the effectiveness and the guidelines for enhancing human resource management in educational institutions by employing the framework of Strategic Human Resource Management (SHRM) as the basis for analysis. SHRM emphasized linking personnel management with the mission and goals of the institution. Its key components included workforce planning, recruitment and selection of qualified personnel, continuous capacity development, fair performance evaluation, and appropriate compensation and benefits management. The findings indicated that the alignment between personnel management policies and the institutional context—such as organizational culture, administrative structure, and supervisory policies—played a crucial role in improving operational effectiveness. The proposed development guidelines comprised recruitment and development of personnel, motivation and organizational culture building, leadership development, constructive conflict management, and the use of information technology in personnel administration. The effectiveness of human resource management was reflected in clear institutional missions, academic leadership, appropriate and dedicated personnel, efficient and timely work performance, and a positive working atmosphere. Altogether, these elements served as vital mechanisms for building high-quality educational institutions that effectively responded to contemporary challenges.

**Keywords:** Effectiveness of Administration, Personnel Management in Educational Institutions

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาคือหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor (1911) ที่เน้นระบบที่มีประสิทธิภาพ จากนั้นจึงพัฒนาสู่ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ Mayo (1933) ที่ให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมและจิตใจ จนกระทั่งกลายมาเป็นแนวคิดทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยที่มองว่าบุคลากรคือทุนทางปัญญาที่มีค่าที่สุดขององค์กร (Noe et al., 2017) ทั้งนี้ การบริหารบุคคลในสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะตัวเนื่องจากครูคือสื่อกลางที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงยิ่งกว่าปัจจัยอื่นใด (Sergiovanni & Starratt, 2007) ดังนั้น ระบบบริหารที่มีประสิทธิผลจึงเป็นกลยุทธ์ยกระดับมาตรฐานการศึกษา โดยครอบคลุมทั้งการสรรหาการพัฒนา การประเมินผล ค่าตอบแทน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2013) สำหรับบริบทไทย วิวัฒนาการได้ปรับเปลี่ยนตามนโยบายและ



การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้านตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพครู ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรก็ดี ผลงานวิจัยของ สุวิมล ติรกันันท์ (2561) กลับสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาหลายแห่งในปัจจุบันยังขาดระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานและขาดความต่อเนื่อง จนนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนครู ครูผู้สอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา ตลอดจนการขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบในท้ายที่สุด

การสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับระบบการศึกษา ถือเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากครูที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียน Fullan (2016) ชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาศักยภาพของครู และผู้บริหารอย่างจริงจัง อีกทั้งการตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะที่หลากหลายให้กับนักเรียน การมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยดึงดูดและรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในวิชาชีพ (Darling-Hammond, 2017) และการสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา Senge (2006) เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงไม่ใช่เพียงการจัดการเชิงปริมาณ แต่ต้องสร้างระบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เข้มแข็งตามแนวคิดของ DuFour and Eaker (1998) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษามีความจำเป็นเนื่องจากงบประมาณด้านบุคลากรเป็นรายจ่ายหลักของรัฐ ระบบที่ีจะช่วยทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดและประเมิณผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (OECD, 2019) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัยที่ต้องวางแผนกำลังคนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Bass and Riggio(2006) เสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสอดคล้องกับ Leithwood and Jantzi (2006) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพเป็นลำดับแรก การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นการผสมผสานศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทฤษฎีองค์การ และความเป็นผู้นำเข้าด้วยกัน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาไทย โดยงานวิจัยของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2562) พบว่า สถานศึกษาที่มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาระดับนานาชาติที่ยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระบบบริหารบุคคลกับ

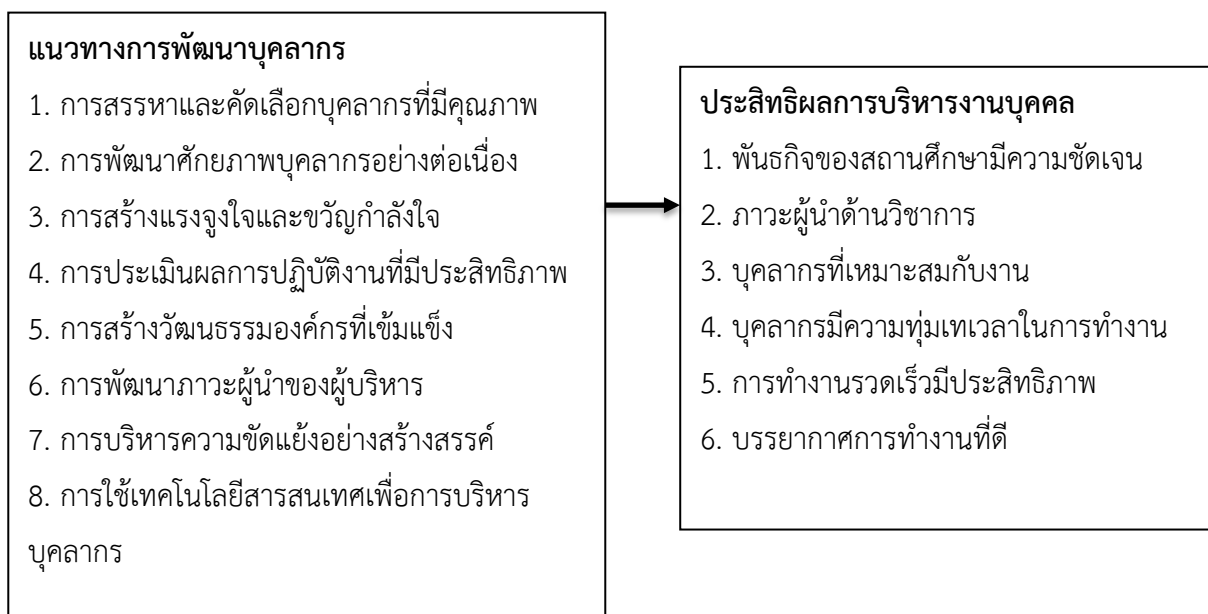


ผลลัพธ์การศึกษาการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยมีรากฐานมาจากวิวัฒนาการทางความคิดด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการปรับประยุกต์เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ความสำคัญของการศึกษานี้ครอบคลุมตั้งแต่การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างความยั่งยืนให้กับระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาในยุคปัจจุบัน การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและความเท่าเทียมทางการศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือ แบบสอบถามแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นจากการนิยามตัวแปรตามกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด ได้แก่ เพศ และประสบการณ์สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์หาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้แก่
  - 2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
  - 2.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)
  - 2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนของสังคม เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและเป็นทุนมนุษย์ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงไม่ใช่เพียงการจัดการเชิงธุรการ แต่เป็นการบริหารที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมิน และรักษามูลค่าของบุคลากร พร้อมสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลยังต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ



จัดการ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่ซับซ้อน และมีสมรรถนะหลากหลายทั้งด้านวิชาการ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคม ซึ่งช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาและสร้างความเสมอภาคให้กับผู้เรียนทุกคน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดี พร้อมเตรียมผู้เรียนให้พร้อมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษาและความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืน

### อภิปรายผล

แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประการแรก ด้านการวางแผนและจัดสรรบุคลากร สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ภาระงานและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาทั้งจำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้และความถนัด การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่จะช่วยลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประการที่สอง ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ การใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และทักษะการทำงานร่วมกัน การพัฒนาควรมีความหลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศภายใน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ควรเชื่อมโยงการพัฒนา กับความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สาม ด้านการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการยอมรับความสามารถ การชื่นชมผลงาน การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ



ตัดสินใจ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ ควรมีระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพราะแรงจูงใจและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าในองค์กรจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ประการที่สี่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน แต่ควรใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้วย กล่าวคือ ควรมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ และร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาในประเด็นที่ยังมีข้อจำกัด ซึ่งจะทำให้การประเมินมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กร

ประการที่ห้า ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร รวมถึงสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษา

ประการที่หก ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผล การติดตามการพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล นอกจากนี้ การมีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุป แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ การประเมินผลที่เป็นธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนา มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนในท้ายที่สุด



## องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้

1. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ช่วยให้ผู้สามารถระบุแนวทางที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ทำให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร เช่น ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลโดยตรง
3. การวิจัยนี้ช่วยระบุว่าปัจจัยใดมีผลมากที่สุดต่อการบริหารงานบุคคล เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และแรงจูงใจของครู
4. การเชื่อมโยงการบริหารงานบุคคลกับคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนของสังคม งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงการจัดการเชิงธุรการ แต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). นโยบายและแผนปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของคนไทยในศตวรรษที่ 21. กระทรวงศึกษาธิการ
- พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตฺโต). (2554). กรอบแนวคิดเรื่องการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์สังคม. มูลนิธิพุทธธรรม
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, สมชาย นำประเสริฐชัย, และ วิไลวรรณ ทองอยู่. (2562). ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 147–160
- วิจารณ์ พานิช. (2555). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์
- สมาคมนักวิจัย. (2561). คุณภาพครูไทย: สถานการณ์และทิศทางการพัฒนา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการวิจัยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาไทย. พรักหวานกราฟฟิค
- สุวิมล ติรกานันท์. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12(3), 97–108
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). Managing performance: Performance management in action. Chartered Institute of Personnel and Development
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). Organizational effectiveness: One model or several? In K. S. Cameron & D. A. Whetten (Eds.), Organizational effectiveness: A comparison of multiple models (pp. 1–24). Academic Press
- Creemers, B. P. M., & Reezigt, G. J. (1996). School level conditions affecting the effectiveness of instruction. School Effectiveness and School Improvement, 7(3), 197–228
- Darling-Hammond, L. (2010). The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future. Teachers College Press



- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309
- Day, C., Sammons, P., Hopkins, D., Harris, A., Leithwood, K., Gu, Q., & Brown, E. (2009). The impact of school leadership on pupil outcomes (Research Report DCSF-RR108). Department for Children, Schools and Families
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Drucker, P. F. (2006). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done*. HarperBusiness
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree Press
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15–24
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78–90
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education



- OECD. (2019a). Education at a glance 2019: OECD indicators. OECD Publishing.
- OECD. (2019b). TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. OECD Publishing
- Rosenholtz, S. J. (1989). Teachers' workplace: The social organization of schools. Longman
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research. Office for Standards in Education.
- Scheerens, J., & Bosker, R. J. (1997). The foundations of educational effectiveness. Pergamon
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schleicher, A. (2018). World class: How to build a 21st-century school system. OECD Publishing
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday
- Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Revised ed.). Currency
- Sergiovanni, T. J. (1984). Leadership and excellence in schooling. Educational Leadership, 41(5), 4–13
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). Supervision: A redefinition (8th ed.). McGraw-Hill.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. John Wiley & Sons
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. Human Resource Management Review, 17(1), 19–37
- Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). The international handbook of school effectiveness research. Falmer Press
- Teddlie, C., & Stringfield, S. (1993). Schools make a difference: Lessons learned from a 10-year study of school effects. Teachers College Press
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). Thomas-Kilman conflict mode instrument. Xicom



แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู  
ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

Guidelines for Developing Teachers' Instructional Management Potential through  
Professional Learning Communities (PLC) at Wat Sammaram School under the  
Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

อัมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด

Ammarin Nuaroey-et

โรงเรียนวัดสัมมาราม

Wat Samaram School

E-mail: ballhot30@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มครูที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบกระจาย การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนแห่งความไว้วางใจ สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดและปรับปรุงแผนการสอน การปฏิบัติจริงและการสังเกตการณ์ การสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณ ตลอดจนการสรุปผลและต่อยอดสู่วัฒนธรรมการสอน ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จที่จะช่วยให้กระบวนการ PLC ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรเวลาและทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง



**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนาศักยภาพ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

## Abstract

This academic article aimed to investigate the needs and guidelines for developing teachers' instructional management potential through the Professional Learning Communities (PLC) process, based on the literature review of concepts, theories, and research both domestically and internationally. The sample used in this study consisted of 17 teachers from Wat Sammaram School under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, obtained through purposive sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire.

The results of the study revealed that the Professional Learning Community (PLC) was a process of creating change by learning from the collaborative practices of teacher groups who continuously engaged in knowledge sharing and instructional development to improve student outcomes. The core components of the PLC included shared vision, teamwork, distributed leadership, professional learning and development, and a community of trust. Regarding the key development guidelines, they comprised participatory goal setting, context-aligned instructional plan design, knowledge-sharing network creation, reflection and lesson plan improvement, implementation and observation, policy and budgetary support, as well as concluding and extending outcomes into instructional innovations. Furthermore, the success factors contributing to the efficient and sustainable operation of the PLC process depended on administrative leadership, time and resource allocation, cultivating a culture of trust, goal clarity, and continuous follow-up.

**Keywords:** Potential Development Guidelines, Professional Learning Community, Instructional Management Development

## บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้



แบ่งปันประสบการณ์ และสะท้อนความคิดในหลากหลายมิติ อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ยังมีการกำหนดให้ชั่วโมงการเข้าร่วมกิจกรรม PLC สามารถนำไปนับรวมกับชั่วโมงการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับเขตพื้นที่ เพื่อร่วมกันวางแผนและผลักดันให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความมั่นคงและยั่งยืน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมมือร่วมใจ และการทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 23-24; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562: 11) กระบวนการดังกล่าวช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู ทำให้เกิดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hord (1997) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกโดดเดี่ยวน้อยลง มีความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น มีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถค้นพบความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนและผู้เรียน รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า PLC ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและความเข้มแข็งของระบบการศึกษาโดยรวม

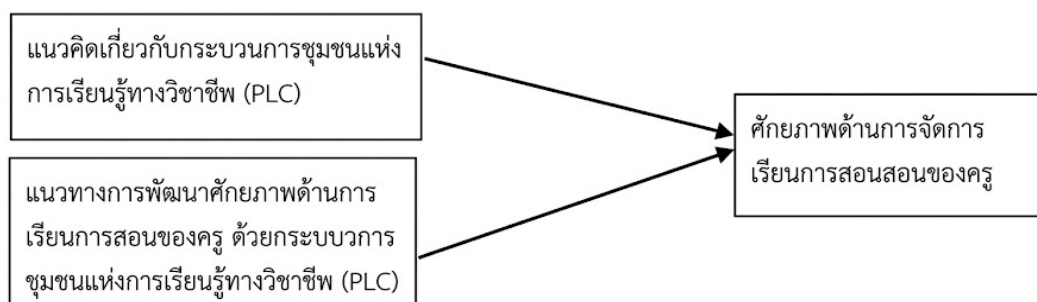
โรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ทว่าการจะขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบท ความต้องการ และสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาและพัฒนาศักยภาพครูด้วยกระบวนการ PLC ในบริบทของโรงเรียนวัดสัมมาราม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกเชิงระบบที่จะช่วยให้ครูสามารถบูรณาการการจัดการเรียนการสอน เข้ากับการพัฒนาตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเสริมพลังบวกให้ครูมีเครือข่าย กลายานมิตรในวิชาชีพ และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนวัดสัมมาราม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาต่อไป



## วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสภาพความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนวัดสัมมาราม
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

### 1) ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากโรงเรียนวัดสัมมารามเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรที่จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรทั้งหมด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดสัมมาราม จำนวน 17 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในภาคเรียนที่ปัจจุบัน

### 2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายครูทั้ง 17 คน ออกเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



**ระยะที่ 1** ศึกษาและสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนวัดสัมมาราม

**ระยะที่ 2** ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนวัดสัมมาราม

### 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ แบบสอบถามเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five-point Likert Scale) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการนิยามตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

### 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติและวิธีการทางวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ระดับความต้องการและแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ สรุปเชิงระบบตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำเสนอโดยใช้วิธีการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้สมบูรณ์

### สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม เป็นกลไกเชิงระบบที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพครูและผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยพบว่าองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ PLC ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบกระจาย การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนแห่งความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานหนุนเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีทิศทางสำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม



การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดและปรับปรุงแผนการสอน การปฏิบัติจริงและการสังเกตการณ์ การสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณ ตลอดจนการสรุปผลและต่อยอดสู่نواتกรรมการสอน ทั้งนี้ ปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการ PLC ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรเวลาและทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผล

ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนวัดสัมมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ รวมถึงร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการอบรมหรือการพัฒนารายบุคคล แต่ควรเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นแรก ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC เนื่องจากช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีเป้าหมายร่วมยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป้าหมายของ PLC สอดคล้องกับสภาพจริงและความต้องการของสถานศึกษา

ประเด็นที่สอง ด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า PLC ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของครู โดยครูสามารถนำประสบการณ์ ปัญหา และวิธีการจัดการเรียนรู้อาแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ และทำให้ครูสามารถมองเห็นแนวทางแก้ไข ปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะของครู โดยเฉพาะเมื่อมีการแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอและนำความรู้ที่ได้ไปทดลองใช้ในการปฏิบัติจริง

ประเด็นที่สาม ด้านการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครู ทั้งนี้ เนื่องจากครูแต่ละคนมีบริบทของผู้เรียนแตกต่างกัน การใช้แผนการสอนหรือวิธีการเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม



กระบวนการ PLC จึงช่วยให้ครูร่วมกันออกแบบ ทดลอง และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นที่สี่ ด้านการสะท้อนคิดและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน พบว่า การสะท้อนผลหลังจากการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของ PLC เพราะช่วยให้ครูได้พิจารณาว่าวิธีการสอนที่ดำเนินการไปนั้นมีจุดเด่น จุดที่ควรปรับปรุง และส่งผลต่อผู้เรียนอย่างไร การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนผลร่วมกันช่วยให้ครูสามารถนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปได้ ดังนั้น PLC จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผล และการปรับปรุง

ประเด็นที่ห้า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ PLC เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร จัดสรรเวลา และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับ PLC อย่างจริงจังและสนับสนุนให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยให้ PLC กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ในทางตรงกันข้าม หาก PLC ดำเนินการเพียงเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหรือเป็นกิจกรรมตามช่วงเวลา ก็อาจไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

ประเด็นที่หก ด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงาน PLC ให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดสรรเวลาให้ครูสามารถประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็น การขาดเวลาและทรัพยากรอาจเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ครูไม่สามารถเข้าร่วมกระบวนการ PLC ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น สถานศึกษาควรบูรณาการกิจกรรม PLC เข้ากับภารกิจประจำและลดกิจกรรมที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น

ประเด็นที่เจ็ด ด้านวัฒนธรรมความไว้วางใจ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งความไว้วางใจเป็นเงื่อนไขสำคัญของ PLC เนื่องจากครูต้องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำเสนอปัญหา และยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่รู้สีกว่าถูกตำหนิหรือประเมินในเชิงลบ การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางวิชาชีพจึงช่วยให้ครูกล้าที่จะทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และเน้นการพัฒนามากกว่าการจับผิด



## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปเป็นโมเดลเชิงแนวคิดได้ดังนี้

- 1) กระบวนการพัฒนาศักยภาพครูเชิงระบบ: กระบวนการ PLC มีใช้เพียงการขับเคลื่อนนโยบายลอย ๆ แต่เป็นเครื่องมือเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจนและร้อยเรียงกัน ตั้งแต่ร่วมกันตั้งเป้าหมาย ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ไปจนถึงการร่วมสังเกตการณ์และสะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงการสอน
- 2) วัฒนธรรมความไว้วางใจคือฐานราก: ความร่วมมือและการเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากสถานศึกษาขาดวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ (Community of Trust) และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการลดความโดดเดี่ยวของครูผู้สอน
- 3) การหนุนเสริมเชิงโครงสร้างและทรัพยากร: ความยั่งยืนของ PLC ในสถานศึกษาขนาดเล็กจะเกิดผลจริงเชิงประจักษ์ ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากฝ่ายบริหาร ทั้งในด้านการจัดสรรเวลาปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำกิจกรรม งบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็น
- 4) การยกระดับผู้นำด้านนวัตกรรมการสอน: ปลายทางของการทำ PLC มีใช้เพียงการแก้ปัญหาหน้างานเป็นรายครั้ง แต่ช่วยเปลี่ยนผ่านครูผู้สอนให้สามารถถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความรู้ และคิดค้นต่อยอดแนวทางการจัดการเรียนรู้ไปสู่รูปแบบหรือนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรม คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- มนตรี แยมกลีกร. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(1), 1–12
- เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214–228
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: PLC สู่การสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู. มูลนิธิสยามกัมมาจล
- วิราวรรณ เพ็ชรนา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการดำเนินงาน PLC. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายการขับเคลื่อน PLC สู่สถานศึกษา. <http://www.ben.ac.th>
- สุรพล ธรรมร่มดี, ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, ศุภวัณณ์ พลายน้อย, และ พรสวรรค์ นันทะเสน. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย



- เอกพงษ์ ดิษแสง. (2565). การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ดิพัญญู ทูล คลังปัญญา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 306–348  
<https://doi.org/10.1177/0013161X04273851>
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Research review/Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46–53
- DuFour, R. (2004). What is a “Professional Learning Community”? *Educational Leadership*, 61(8), 6–11
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. Solution Tree
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory
- Myers, C. B., & Myers, L. H. (1995). The professional educator: A new introduction to teaching and schools. Wadsworth
- Schon, D. A. (1991). The reflective turn: Case studies in and on educational practice. Teachers College Press.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1994). Building community in schools. Jossey-Bass.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา)

The Relationship Between Administrative Power and Teachers' Morale at Wat  
Banchung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด

Pakphum Thonglard

โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)

Wat Banchung (Isara Wittaya) School

E-mail: kokib.182537@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและขวัญ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญ  
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) ในปีการศึกษา  
2568 จำนวนทั้งสิ้น 6 คน สถิติที่ใช้การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นผู้หญิง มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน  
ไม่เกิน 5 ปี ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใน  
รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
ในรายด้านอยู่ระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์, อำนาจ, ขวัญและกำลังใจ

**Abstract**

The purpose of this research was to study the exercise of administrative power that affected teachers' morale and motivation in their work, and to examine the relationship between administrators' use of power and teachers' morale and motivation at Wat Banchung (Isara Wittaya) School. The population of this study consisted of six



teachers in the academic year 2025. The statistics employed included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The majority of respondents were female, aged over 30 years, with less than five years of work experience. The level of administrators' use of power in work performance was found to be high overall, and high in all dimensions. Teachers' morale and motivation in work performance were also found to be high overall, and high in all dimensions. The relationship between administrators' use of power and teachers' morale and motivation in work performance was found to be strongly positive, with statistical significance at the .01 level.

**Keyword :** Relationship, power, morale and encouragement

## บทนำ

จากพุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่หรือที่เรียกกันว่า “ปฏิรูปการศึกษา” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษา และที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจเพื่อทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ผลของการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมากน้อยเพียงใด นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (กษิภณ ชินวงศ์.2550 : 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ สูงสุดในสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องมีภาวะ ผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งการบริหารสถานศึกษา



ในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปต่าง ๆ พอสมควร เพื่อให้องค์การสามารถทำหน้าที่ได้ดี ยิ่งขึ้น  
ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เจริญชัย บรรณกรรม. 2550 : 2)

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ  
หลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุด  
โดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะ  
และกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร  
สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษายิ่งสูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด  
ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง  
บริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ดวงพร ว่องสุนทร.  
2556:7)และมีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศนั้น สิ่งที่มี อิทธิพลสำคัญต่อองค์การอย่างหนึ่งคือ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ  
ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจ ก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้  
อำนาจพรั้งเพื่อบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้อง และความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบ  
สองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจ  
ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือขาดความเป็นธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่  
จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและ  
วิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้ อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การ  
บริหารจัดการเกิดความคล่องตัวยิ่งถ้า องค์การที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อ  
ควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดของ องค์การ  
สำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหา  
แหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น  
จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็น  
การสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจใน  
การปฏิบัติงาน ไททวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer. 2002 :65 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2558  
: 23-25)

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือ  
กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย  
มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุม  
ตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี เช่นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ  
ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นาวิ.  
2551: 82) ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำหายความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึง



การได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือ ล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่

การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐบาล จะมีผลการใช้ อำนาจแต่ละด้านมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของ แต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งจะต้องมีการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อบริหารสถานศึกษาให้มี คุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเอง มีการนำเทคนิคการบริหาร ตลอดจนกลยุทธ์ ต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (กษิณณ ชินวงศ์. 2550 :125 ) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและมีความ รับผิดชอบสูงสุดในการปรับโครงสร้างระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคลการบริหาร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ภารกิจของ ผู้บริหารมีมากมายในการที่จะช่วยผลักดันให้องค์การเกิด การพัฒนา จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจ อย่างเต็มความสามารถ ในการควบคุมและสั่งการ (กนกวรรณ อ่อนศรี. 2554 : 110-125) นอกจากนี้ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การใช้อำนาจการให้รางวัลโดยการยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อ สาธารณชน การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม เป็นการบำรุง ขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงาน มีนัยต่อการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้นการใช้อำนาจในการ ตัดสินใจให้ รางวัล หรือลงโทษต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความ สนใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด บ้านซุง(อัสระวิทยา) ว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้าน ไດบ้าง และการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อ เป็นแนวทางในการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุ ตาม วัตถุประสงค์ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของ การปฏิรูป การศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง (อัสระวิทยา)
2. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง (อัสระวิทยา)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง (อัสระวิทยา)



## กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงของงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทศนะโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะขั้นตอน การดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจัดทำการแสดงผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสสระวิทยา) ปีการศึกษา 2568 จำนวน 6 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสสระวิทยา) ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสสระวิทยา) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ



ปลายปิด ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในงาน

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาทัศนคติของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา) ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

#### การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา) ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ (Best.1977:147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559:66)

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา)ประชากรจำนวน 6 คนซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อโดยที่มีระดับมากที่สุดคืออำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย และต่ำสุดคืออำนาจการให้รางวัล

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านอยู่ระดับมากทุกด้าน และในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้าน



ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสสระวิทยา) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมา คือ อำนาจกฎหมายเท่ากับอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และต่ำสุด คืออำนาจการผู้บังคับบัญชา

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสสระวิทยา) ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสสระวิทยา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ที่มีการกระจายอำนาจในการคิดและตัดสินใจทำให้เกิดความคล่องตัวในสถานศึกษารวมถึงมีอิสระ จึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รู้จักกลยุทธ์ใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland 1961:36-62 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559:49-52 ) ได้กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะ อื่น ๆ คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมพันธ์ผลแตกต่างกันอย่างมากที่เป็นเช่นนั้นเป็นเพราะ คนหนึ่งมีความ ต้องการสัมฤทธิ์ผลมากกว่าอีกคนหนึ่ง คือความสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดในการกำหนดวิถีชีวิตของเขา รวบรวมสติปัญญาและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของ ข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่าผู้บริหารใช้อำนาจ อ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจ การบังคับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสาร สุขสุคนธ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี



นัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของยุพา จันทะบุตร (2551: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลยเขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีอาชีพที่ตนเองปฏิบัติเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี รับรู้ถึงความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในสถานศึกษามีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมันคง รวมไปถึงยอมรับในผลสำเร็จของงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีความร้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970: 69 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559 : 117) คือ 1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม และ 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้น ต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง 3) ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม 4)ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง และ5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของธนธรณ์ จีปิ่น (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการ สาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการ พัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด นครราชสีมา พบว่า 1) ครูบรรพชิตและคฤหัสถ์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 รายด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 การเน้นอำนาจการให้รางวัลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรพัฒนากลไกการให้รางวัลที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสม่ำเสมอ โดยกำหนดเกณฑ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความศรัทธาในผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.2 การบูรณาการอำนาจเชิงบวกกับการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงควบคู่กับการให้รางวัล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ผู้บริหารควรใช้การบริหารเชิงอำนาจเป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู การยอมรับในผลงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและความผูกพันต่อองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การเปรียบเทียบรูปแบบอำนาจกับผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างอำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับบัญชา ว่ามีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในเชิงคุณภาพอย่างไร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

2.2 การวิเคราะห์เชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น ควรขยายการวิจัยไปยังโรงเรียนหลายแห่ง เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูในบริบทที่หลากหลาย โดยใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยทำนายที่ชัดเจน

2.3 การเชื่อมโยงกับทฤษฎีแรงจูงใจและการพัฒนาองค์การ ควรศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสัมพันธ์กับแรงจูงใจตามทฤษฎีต่าง ๆ เช่น Maslow, Herzberg หรือ McClelland อย่างไร และสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์การในเชิงนโยบายหรือแนวทางการบริหารที่ยั่งยืนได้หรือไม่



## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อ่อนศรี.(2554).ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- กษิณ ชินวงศ์.(2550).การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- เจริญชัย บรรเลงรัมย์.(2550) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี)
- ดวงพร ว่องสุนทร.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธรรณ จิปิน. (2550).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้างจังหวัดน่าน. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



ในตะวัน กำหอม.(2559).การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ.

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ

ประสาร สุขสุคนธ์. (2553).การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม. (2551).การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด

นครราชสีมา.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ภาวดี อนันต์นาวิ.(2551).หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา ชลบุรี

ยุพา จันทะบุตร.(2551).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความ

พึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์.(2552).ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

เขต 1-7 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



## บทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครอง

โรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา)

Parents played a role in promoting the development of early childhood children  
at Wat Ban Chung (Isara Wittaya) School

ภาคภูมิ ทองลาด

Pakphum Thonglard

โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา)

Wat Banchung (Isara Wittaya) School

E-mail: kokib.182537@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์และการดำเนินการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจบทบาทของผู้ปกครองในการสนับสนุนพัฒนาการเด็กปฐมวัย พร้อมทั้งเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบทบาทดังกล่าว โดยวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์หลัก กลุ่มประชากรที่ศึกษาประกอบด้วยผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) รวมจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยข้อค้นพบจากการศึกษาปรากฏผลดังนี้ ในภาพรวมพบว่าผู้ปกครองมีระดับการแสดงบทบาทเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นพบว่า มี 2 ด้านที่ผู้ปกครองมีระดับการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม รวมถึงด้านการร่วมมือจัดกิจกรรมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น

**คำสำคัญ :** บทบาท, การส่งเสริมพัฒนาการ



## Abstract

This study aimed to investigate the roles of parents in supporting early childhood development and to compare their perceptions of such roles according to educational levels. The population consisted of 15 parents of students at Wat Banchung (Isara Wittaya) School. Data were collected using a researcher constructed rating scale questionnaire, with item-objective congruence (IOC) values of 1.00 for all items. Statistical analyses employed percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The findings revealed that, overall, parents demonstrated a moderate level of role performance in promoting early childhood development. However, when examined by specific aspects, two areas were found to be at a high level: (1) participation in religious, traditional, and cultural activities, and (2) collaboration in organizing activities between the school and the community or local organizations.

**Keyword :** Roles, Development promotion

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 22 ได้กำหนดแนวทางหลักสำหรับการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักการว่ามนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ และให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสูงสุด การขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาจึงต้องเอื้อให้ผู้เรียนเติบโตได้อย่างเป็นธรรมชาติและเต็มตามขีดความสามารถ กลไกสำคัญที่จะทำให้เจตนาธรรมนี้เกิดขึ้นจริงคือการประสานความร่วมมืออย่างมีเอกภาพระหว่างบ้าน สถานศึกษา และชุมชน โดยโรงเรียนต้องทำหน้าที่สร้างความเข้าใจกับบิดามารดาและสังคมให้เห็นพ้องร่วมกันว่า การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียน แต่เกิดขึ้นได้ทุกที่และตลอดเวลา การหลอมรวมพลังระหว่างครอบครัวและสถาบันการศึกษาจะเป็นฐานรากสำคัญในการเสริมสร้างสติปัญญาและวุฒิภาวะทางอารมณ์ของเด็ก ด้วยเหตุนี้ ทุกภาคส่วนจึงต้องร่วมกันขับเคลื่อนการเรียนรู้ โดยมีผู้ปกครองและชุมชนเป็นแกนหลักในการจัดและพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ กฎหมายยังมีเป้าหมายมุ่งหล่อหลอมให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมในทุกมิติ ทั้งด้านพละนามัย จิตใจ ปัญญา ความรู้ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยภาครัฐมีหน้าที่จัดสรรสิทธิและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และ



ปราศจากค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนถึงความเสมอภาคทางการศึกษาของเยาวชนทุกคน ขณะเดียวกัน ผู้ปกครองก็มีหน้าที่ตามกฎหมายในการส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือในระดับที่สูงขึ้นตามสถานะของครอบครัว โรงเรียนจึงต้องปรับบทบาทมาเป็นสะพานเชื่อมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากร ในขณะที่ผู้ปกครองต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ติดตามความก้าวหน้า และอภิบาลการเรียนรู้ของเด็ก ความร่วมมือที่ใกล้ชิดนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของสังคมยุคใหม่ที่มุ่งหวังให้คนรุ่นใหม่มีพลังสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเป็นพลเมืองที่ดี

เมื่อพิจารณาในกลุ่มเด็กวัยก่อนประถมศึกษาหรือระดับปฐมวัย ระยะนี้ถือเป็นช่วงเวลาทองของชีวิต เนื่องจากเป็นช่วงที่ระบบสมองและพัฒนาการด้านต่าง ๆ รุดหน้าอย่างรวดเร็วที่สุด การโอบอุ้มเลี้ยงดูและการวางรากฐานที่มั่นคงในช่วงวัยนี้จึงส่งผลกระทบยาวต่อคุณภาพชีวิต ทั้งในแง่ของสติปัญญา ศักยภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ และพฤติกรรม ซึ่งในระดับสากลต่างให้ความสำคัญกับการปูพื้นฐานเด็กปฐมวัยเป็นอย่างยิ่ง สำหรับประเทศไทย แม้จะมีองค์กรและหน่วยงานที่ร่วมดูแลจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างหลากหลาย ทว่าสถาบันที่ทรงอิทธิพลและมีความสำคัญที่สุดยังคงเป็นสถาบันครอบครัว

จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของผู้ปกครอง ซึ่งให้เห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำกลยุทธ์เพื่อยกระดับการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องด้วยผู้ปกครองไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่การดูแลทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่สำคัญในการหนุนเสริมด้านการเรียนรู้และเฝ้าระวังดูแลและแหวดระวังพฤติกรรม และด้วยความที่เป็นผู้ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด จึงย่อมมีความเข้าใจในธรรมชาติทางร่างกายและจิตใจของบุตรหลาน ตลอดจนเป็นแรงผลักดันเชิงบวกที่จะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาได้อย่างดีที่สุด ด้วยเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครอง ซึ่งมีขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในหลากหลายมิติ และเป็นบทบาทที่ผู้ปกครองสามารถทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยข้อมูลและผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในการนำไปวางแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองให้มีคุณภาพ ตลอดจนกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและบ้าน อันจะส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ปกครองในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืนสืบไป



## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง (อิสระวิทยา)
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซึ้ง(อิสระวิทยา) ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองโดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

## กรอบแนวคิด

ซึ่งประกอบด้วย วงจรการมีส่วนร่วมใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ การร่วมคิดและตัดสินใจ การร่วมลงมือปฏิบัติกิจกรรม การร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการร่วมติดตามประเมินผล โดยได้นำแนวทางเหล่านี้มาสังเคราะห์และประยุกต์ใช้ร่วมกับภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างเป็นระบบ

## วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการศึกษาในครั้งนี้ได้จัดวางระบบการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะหลัก ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1: การเตรียมการและวางแผนวิจัย:เฟสเตรียมความพร้อมเริ่มต้นจากการสืบค้นและวิเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านทัศนคติและมุมมอง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงทฤษฎีในการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา ขอบข่ายแนวคิด คำนิยาม ปฏิบัติการ ตลอดจนวางระบบระเบียบวิธีวิจัย การจำกัดประชากรเป้าหมาย และรูปแบบเครื่องมือวิจัยให้มีความรัดกุมและเด่นชัด

ระยะที่ 2: การพัฒนาระบบเครื่องมือและเก็บข้อมูล:เฟสปฏิบัติการมุ่งเน้นที่กระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบทฤษฎี จากนั้นส่งผ่านให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์เชิงวิชาการสูงสุด ก่อนจะกำหนดแนวทางในการรวบรวมข้อมูลดิบ วางแผนการประมวลผล เลือกใช้สูตรสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการสรุปผลข้อมูล

ระยะที่ 3: การประมวลผลและจัดทำรายงาน:เฟสสรุปผลขั้นตอนสุดท้ายคือการรวบรวมเนื้อหา มาจัดทำรูปเล่มรายงานผลการวิจัย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การประมวลข้อค้นพบเพื่อสรุปผลการศึกษา การเขียนอภิปรายผลในเชิงวิชาการโดยอ้างอิงทฤษฎี การให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้จริง ตลอดจนการตรวจทานและจัดพิมพ์โครงร่างงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเสนอเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอนุมัติตามขั้นตอน



## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) จำนวน 15 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจัดแบ่งโครงสร้างเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเนื้อหาในส่วนนี้มุ่งสำรวจข้อมูลเชิงสถานภาพและภูมิหลังทั่วไป โดยออกแบบข้อคำถามในลักษณะรายการตรวจสอบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อจำแนกคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลตามตัวแปรต้นที่กำหนดไว้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพข้อสังเกตเชิงวิชาการ: ในเนื้อหาเดิมระบุว่าเป็นการเก็บข้อมูลของ "ครูและบุคลากรทางการศึกษา" แต่ตัวแปรตอนท้ายมีเรื่อง "อาชีพ" และวัตถุประสงค์หลักมุ่งศึกษา "ผู้ปกครอง" ผู้วิจัยจึงได้ปรับให้กระชับและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้คำว่า "ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม" เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย

ส่วนที่ 2 ระดับการแสดงบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed-ended Questions) ที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมและบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาการเด็กปฐมวัยในบริบทของโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) โดยครอบคลุมมิติการดำเนินงาน 5 ด้านหลัก ดังนี้

มิติการประเมินบทบาทและการมีส่วนร่วม

1. การร่วมมือขับเคลื่อนและจัดตั้งเครือข่ายศิษย์เก่ารวมถึงผู้ปกครอง
2. การประสานความร่วมมือจัดกิจกรรมพัฒนาระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และวัฒนธรรม
4. การผูกมิตรภาพและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
5. การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร และเผยแพร่ผลงานกิจกรรมของสถานศึกษา

## การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำชุดข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์และมีความครบถ้วนสมบูรณ์ มาดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติ โดยแบ่งแนวทางการจัดกระทำข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคล

สำหรับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการจัดหมวดหมู่และแจกแจงข้อมูล ประกอบด้วยการหาค่าความถี่



(Frequency) เพื่อนับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวแปรการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนเชิงสถิติ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบทบาทการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย

การประเมินทัศนคติและระดับการปฏิบัติงานของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยมุ่งเน้นสถิติหลักเกณฑ์ประเมินเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในส่วนของการรวบรวมการถอดรหัสและการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การตัดขอบเขตมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของ เบสท์ (Best, 1977: 147 อ้างอิงใน ตะวัน กำหอม, 2559: 66) มาประยุกต์ใช้เป็นบรรทัดฐานในการจัดเกณฑ์วิเคราะห์ผล

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับการปฏิบัติบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาการเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) พบว่า ในภาพรวมผู้ปกครองมีการแสดงบทบาทดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายมิติของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สามารถจัดเรียงตามลำดับจากระดับการปฏิบัติสูงสุดไปยังระดับต่ำสุดได้ดังนี้ ลำดับมิติกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองระดับการปฏิบัติในภาพรวม 1) ด้านการประสานความร่วมมือจัดกิจกรรมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่นมาก 2) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมมาก 3) ด้านการผูกมิตรภาพและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนปานกลาง และ 4) ด้านการดำเนินงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานกิจกรรมของสถานศึกษาปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์เจาะลึกในรายละเอียดและการจัดลำดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมแต่ละด้าน ปรากฏข้อค้นพบเชิงสถิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองและศิษย์เก่า ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับ คือ 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อร่วมกันส่งเสริมพฤติกรรมและความก้าวหน้าทางการเรียน 2) การเอาใจใส่ ติดตาม และตักเตือนความประพฤติของบุตรหลานให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของทางโรงเรียนอย่างเคร่งครัด 3) การเข้าร่วมเป็นภาคีในการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ 4) การมีส่วนร่วมพิจารณากำหนดระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนแนวทางการบริหารงานของสมาคมเครือข่ายฯ

2. มิติด้านการจัดกิจกรรมสถานศึกษาร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับ คือ 1) การให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา อาทิ พิธีแห่เทียนพรรษา 2) การร่วมมือ



สนับสนุนกิจกรรมเปิดโลกกว้างและสร้างเสริมประสบการณ์ของนักเรียน เช่น การทัศนศึกษาภายนอก 3) การส่งเสริมสนับสนุนการแสดงของนักเรียนในงานวันสำคัญ เช่น กิจกรรมวันแม่แห่งชาติและวันพ่อแห่งชาติ และ 4) การอุทิศร่างกายและแรงงานในการปรับปรุงซ่อมแซมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

3. มิติด้านการร่วมกิจกรรมศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับ คือ 1) การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันเข้าพรรษาและพิธีแห่เทียนประจำปี 2) การร่วมทำบุญตักบาตรในงานเทศกาลประจำปีของวัดในท้องถิ่น 3) การอนุรักษ์ประเพณีลอยกระทง ผ่านการประดิษฐ์และร่วมกิจกรรมลอยกระทงในชุมชน และ 4) การร่วมพิธีน้อมรำลึกในวันพ่อแห่งชาติควบคู่กับการทำบุญตักบาตร

4. มิติด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับ คือ 1) การเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตนของนักเรียน 2) การเป็นหูเป็นตาช่วยเหลือโรงเรียนในการเฝ้าระวัง สอดส่อง และควบคุมระเบียบวินัยความประพฤติของเยาวชน 3) การช่วยดูแลและปกป้องรักษาทรัพย์สินตลอดจนครุภัณฑ์ของทางราชการให้อยู่ในสภาพปลอดภัยไม่สูญหาย และ 4) การตอบรับเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการหรือทีมงานขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

5. มิติด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยแนวทางการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับ คือ 1) การสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียนที่ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงและผลงานของโรงเรียน เช่น การร่วมจัดนิทรรศการวิชาการ 2) การสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรมและงานเทศกาลต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) การช่วยส่งต่อและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถาบันผ่านช่องทางสื่อสิ่งพิมพ์และวารสารประชาสัมพันธ์ผลงาน และ 4) การส่งเสริมการกระจายข่าวสารผ่านสื่อชุมชน อาทิ ระบบกระจายเสียงตามสาย และป้ายบอร์ดประชาสัมพันธ์ในท้องถิ่น

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อค้นพบเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์และอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายและขอบเขตแนวความคิดการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในภาพรวมผู้ปกครองมีการแสดงบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาการเด็กปฐมวัยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีทิศทางการกระจายของข้อมูลเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มิติที่ผู้ปกครองมีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือจัดกิจกรรมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น ถัดลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ด้านการผูกมิตรภาพและการสร้างความสัมพันธ์



อันติระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านการร่วมมือจัดตั้งเครือข่ายศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ตามลำดับ ขณะที่มิติที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ สื่อสาร และเผยแพร่ผลงาน กิจกรรมของสถานศึกษา ซึ่งข้อจำกัดนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือโอกาสในการเข้าถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของทางโรงเรียนยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเท่าที่ควร

ประเด็นข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นาถนภา ศรีช่วย และคณะ(2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบยังคงฉายภาพความต้องการและความคาดหวังที่เด่นชัดของผู้ปกครอง โดยเฉพาะในมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเข้ามามีบทบาทต่อแผนพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการสนับสนุนและการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายเพื่อให้ตอบสนองต่อระดับความคาดหวังดังกล่าว

ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อัญชลี รั้งซี่ และคณะ (2566) ที่ศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ปกครองมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยจะมีระดับการปฏิบัติที่เด่นชัดในมิติด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง ในขณะที่มิติด้านการมีส่วนร่วมวางแผนหลักสูตร การจัดหากระบวนการสื่อการสอน และการร่วมออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้น ผู้ปกครองยังคงมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างน้อย ในทำนองเดียวกัน ผลงานวิจัยของ ปณิดา ตาคำ (2565) ในบริบทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในพื้นที่ภาคเหนือ ระบุว่า ผู้ปกครองมีพฤติกรรมและความคาดหวังในการมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ การอบรมสั่งสอนด้านวินัย และคุณธรรมจริยธรรมขั้นพื้นฐาน ทว่าในมิติด้านปัญหาพบข้อจำกัดสำคัญคือ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังขาดพื้นที่และโอกาสในการสะท้อนความคิดเห็น รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบ้านและโรงเรียนเกิดขึ้นได้ยาก พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า สถานศึกษาควรขยายช่องทางและโอกาสให้ครอบครัวได้ร่วมระดมความคิดสร้างสรรค์ผ่านกลไกการประชุมเครือข่ายผู้ปกครองที่ยืดหยุ่น หรือการพัฒนาศักยภาพตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ บุญณภัทร์ เดือนกลาง (2552: 64 อ้างถึงใน รัตนพร สาลิ, 2555: 32) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านลาดใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งพบว่าผู้ปกครองมีส่วนร่วมในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เช่น ด้านงานวิชาการ งบประมาณ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขณะที่ด้านการบริหารจัดการกลับมีส่วนร่วมในเกณฑ์น้อย และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ความแตกต่างทางอายุ



สถานภาพ และอาชีพ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรด้านเพศ ระยะเวลาการอยู่อาศัย และ "ระดับการศึกษา" กลับไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับการศึกษานี้ ถือเป็นทิศทางและคำตอบที่สอดคล้องตรงกันกับผลการทดสอบสมมติฐานในบริบทของโรงเรียนวัดบ้านซุง(อิสระวิทยา) อย่างมีนัยสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 พัฒนานวัตกรรมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุก โรงเรียนควรเพิ่มประสิทธิภาพและขยายช่องทางการกระจายข้อมูลข่าวสารให้มีความหลากหลายและเข้าถึงง่าย โดยบูรณาการการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ควบคู่กับการติดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์เชิงกายภาพในจุดยุทธศาสตร์ของชุมชน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้ประกอบการจะสามารถรับทราบความเคลื่อนไหว กิจกรรม รวมถึงความสำเร็จทางการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างฉับไวและทั่วถึง

1.2 ขับเคลื่อนและจัดตั้งภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการและศิษย์เก่า เช่น คณะกรรมการหรือชมรมผู้ประกอบการและศิษย์เก่าอย่างเป็นระบบและมีกลไกการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้ร่วมคิด ร่วมกำหนดทิศทาง และผสานความร่วมมือในการอภิบาลสนับสนุนผู้เรียนทั้งในแง่ของความรู้ ทักษะทางวิชาการและการบ่มเพาะระเบียบวินัยความประพฤติให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์

1.3 บูรณาการกิจกรรมสถาบันการศึกษา ครอบครัว และชุมชน สถานศึกษาควรออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กก่อนวัยเรียนที่หลอมรวมมิติด้านหลักธรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นกลไกในการดึงดูดให้ครอบครัวและสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เหนียวแน่นระหว่างบ้านและโรงเรียน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การเพิ่มขนาดและกระจายสัดส่วนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย ควรพิจารณาขยายขอบเขตและเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุมผู้ประกอบการที่มีภูมิหลังทางการศึกษา มิติทางอาชีพ และสถานะทางสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความเป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งจะช่วยให้ข้อค้นพบจากการวิจัยสามารถสะท้อนภาพรวมของบริบทสังคมได้อย่างรอบด้าน และช่วยยกระดับความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) ตลอดจนความน่าเชื่อถือทางสถิติ



## 2.2 การประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบผสมผสาน

ควรเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ไปสู่การบูรณาการระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Approach) โดยผสานการใช้แบบสอบถามควบคู่ไปกับการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ลุ่มลึก สามารถจำแนกอุปสรรคที่แท้จริงและอธิบายมิติมุมมองความคิดเห็นของผู้ปกครองได้อย่างละเอียดและเป็นรูปธรรม

## 2.3 การเจาะลึกปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพล

ควรขยายกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรต้นหรือปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับความร่วมมือของผู้ปกครอง อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว เงื่อนไขและข้อจำกัดด้านเวลาในการทำงาน รวมถึงทัศนคติพื้นฐานที่มีต่อสถาบันการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบมาประมวลผลสำหรับออกแบบกลยุทธ์การหนุนเสริมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทความเป็นจริงของครอบครัวนักเรียนอย่างแท้จริง

## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่



## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2548).กฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบัน

พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 54 ก ( 8 กรกฎาคม 2548)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2551).การคิดเชิงวิเคราะห์.กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดียจำกัด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2564).การคิดเชิงกลยุทธ์.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย.

เกษม ใจเล็ง.(2545).การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนกลุ่มโรงเรียน.อุดรสัมพันธ์อำเภอ  
ดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ศรีอยุธยา

นาถนภา ศรีช่วย และกรรณทิพย์ นาควิเชตร.(2567).การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัด  
การศึกษาของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษากลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1.วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ.

บุญณภัทร์ เดือนกลาง.(2552).การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บ้านลาด  
ใหญ่อำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ.ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน  
ดุสิต

ปณิดา ตาคำ.(2565).การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนบ้านปางแพน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยพะเยา

เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

ราชกิจจานุเบกษา.(2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ราชกิจจานุเบกษา.(2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพฯ: สำนัก  
นายกรัฐมนตรี

ราชกิจจานุเบกษา.(2553).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.กรุงเทพฯ: สำนัก  
นายกรัฐมนตรี

วันจนา ดังทัดสวัสดิ์.(2456).บทบาทของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียน  
การสอน.วารสารไทย

อัญชลี รังษี,และคณะ.(2566).การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก  
ปฐมวัย โรงเรียนบ้านป่าหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.  
วารสารบัณฑิตวิจัย



ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง: จากสมปักพระราชทานชั้นยศ  
สู่ประเพณีบุญเดือน 6

Pha Mhi Ban Khwao Lai Dao Lom Duean Yab Dok Sabaeng: From Royal Court-  
Presented Sompak Rank Textiles to the Bun Duean Six Ritual Tradition

ชัยชิต พันชุกกลาง

Chaichit Panchooklang

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

Cultural Council of Khwao Subdistrict, Thailand

E-mail: chaychitphanchuklang@gmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประวัติ พัฒนาการ และความหมายเชิงสัญลักษณ์ของผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง ตั้งแต่สมปักพระราชทานชั้นยศจนเชื่อมโยงสู่ประเพณีบุญเดือน 6 2) ศึกษากระบวนการผลิต การใช้ประโยชน์ และการสืบทอดภูมิปัญญา และ 3) วิเคราะห์คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ พร้อมแนวทางอนุรักษ์และพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางวัฒนธรรม เก็บข้อมูลจากเอกสารและภาคสนามในพื้นที่บ้านขาว จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูล 50 คน ได้แก่ ผู้รู้ ผู้ปฏิบัติ และประชาชนทั่วไป โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบสามเส้า เพื่อความน่าเชื่อถือ ครอบคลุมมิติประวัติศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง มีพัฒนาการเชื่อมโยงจากผ้าสมปักปทุมในราชสำนัก สู่การสืบทอดเป็นภูมิปัญญาทอผ้าไหมมัดหมี่ของชุมชนบ้านขาว อำเภอสว่างภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยพัฒนาลวดลายเฉพาะถิ่นที่สะท้อนความเชื่อเรื่องจักรวาล ความอุดมสมบูรณ์ และสัมพันธ์กับประเพณีบุญเดือน 6 2) ด้านกระบวนการผลิต ชุมชนยังคงสืบทอดองค์ความรู้ ตั้งแต่การเลี้ยงไหม การย้อมสี การมัดลาย และการทอผ้า ผ่านการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น แม้มีการปรับให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน แต่ยังคงเอกลักษณ์ดั้งเดิมไว้ 3) ด้านคุณค่า ผ้าหมี่บ้านขาวมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และเศรษฐกิจ สามารถพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน โดยแนวทางอนุรักษ์ควรมุ่งพัฒนาฐานข้อมูล ถ่ายทอดภูมิปัญญา ออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย สร้างแบรนด์ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

**คำสำคัญ:** ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง, สมปักพระราชทานชั้นยศ, บุญเดือน 6



## Abstract

This research aimed to: (1) study the history, development, and symbolic meanings of Pha Mhi Ban Khwao Lai Dao Lom Duean Yab Dok Sabaeng, from its origins as royal court-presented rank textiles (Sompak Phra Ratchathan) to its connection with the Bun Duean Six tradition; (2) examine the production processes, utilization, and transmission of weaving knowledge; and (3) analyze its historical, cultural, and identity values, together with guidelines for its conservation and sustainable development as cultural capital. This study employed a qualitative research approach using cultural research methodology. Data were collected from documentary sources and fieldwork conducted in Ban Khwao, Roi Et Province. Purposive sampling was used to select 50 key informants, including local scholars, weaving practitioners, and community members. Data were gathered through in-depth interviews, participant observation, focus group discussions, and workshops. The data were analyzed using triangulation to ensure credibility, encompassing the historical, social, cultural, and creative economy dimensions of the community.

The findings revealed that: (1) Pha Mhi Ban Khwao Lai Dao Lom Duean Yab Dok Sabaeng had a historical development linked to royal court textiles (Sompak Poom) and had been continuously transformed into local weaving wisdom in Ban Khwao, Selaphum District, Roi Et Province. Its distinctive patterns reflected beliefs concerning the cosmos, fertility, and agricultural cycles, and were closely associated with the Bun Duean Six tradition. (2) Regarding the production process, the community continued to transmit knowledge of sericulture, dyeing, pattern tying, and weaving through intergenerational learning, while adapting to changing economic conditions without losing its traditional identity. (3) The textiles possessed multifaceted historical, cultural, identity, and economic values and could be sustainably developed as cultural capital. The recommended strategies for conservation and sustainable development included establishing knowledge databases, promoting knowledge transmission, developing contemporary textile products, strengthening branding, and promoting cultural tourism.

**Keywords:** Pha Mhi Ban Khwao Lai Dao Lom Duean Yab Dok Sabaeng, royal court-presented Sompak rank textiles, Bun Duean Six ritual tradition



## บทนำ

ผ้าเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สะท้อนภูมิปัญญา วิถีชีวิต ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของผู้คนในแต่ละสังคม โดยเฉพาะผ้าไหมมัดหมี่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีได้เป็นเพียงเครื่องนุ่งห่ม หากยังเป็นผลผลิตขององค์ความรู้ด้านการปลูกหม่อน เลี้ยงไหม การย้อมสี และการสร้างลวดลายที่สืบทอดจากบรรพบุรุษผ่านกระบวนการเรียนรู้ภายในครอบครัวและชุมชน ลวดลายบนผืนผ้าแต่ละแบบจึงสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ความเชื่อทางศาสนา และระบบคุณค่าของสังคมในแต่ละยุคสมัย (ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน), 2558) ในประวัติศาสตร์ไทย ผ้าบางประเภทได้รับการยกย่องให้เป็น "เครื่องยศ" สำหรับพระราชทานแก่ข้าราชการและผู้มีบรรดาศักดิ์ หนึ่งในนั้นคือ "ผ้าสมปัก" หรือ "ผ้าสมปักปุม" ซึ่งเป็นผ้าไหมที่ทอด้วยเทคนิคมัดหมี่อันประณีต มีลวดลาย สี และเชิงผ้าที่กำหนดขึ้นตามลำดับชั้นของผู้ครอบครอง จึงมีคุณค่าทั้งในฐานะศิลปหัตถกรรมและสัญลักษณ์แห่งเกียรติยศของราชสำนักไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ (ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน), 2558) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมในเวลาต่อมา ส่งผลให้การใช้ผ้าสมปักในฐานะเครื่องยศสิ้นสุดลง แม้องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ ลวดลาย และเทคนิคการทอจะยังคงปรากฏอยู่ในผ้าพื้นเมืองหลายพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ความหมายทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมกลับเป็นที่รับรู้ของคนทั่วไปน้อยลง (จิรภิญญา สิงห์คำ และ ในตะวัน กำพอม.2565)

บ้านขวาว อำเภอสลภูภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นชุมชนเก่าแก่ที่มีประวัติความเป็นมายาวนานและได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอารยธรรมขอม ประกอบกับสภาพภูมิประเทศที่ตั้งอยู่บริเวณลุ่มน้ำชีหลงและลำน้ำยัง ทำให้ชุมชนแห่งนี้พัฒนาเป็นแหล่งเกษตรกรรมควบคู่กับการสร้างสรรค์งานหัตถกรรม โดยเฉพาะการทอผ้าไหมมัดหมี่ซึ่งสืบทอดต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นภูมิปัญญาที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนอย่างชัดเจน (ในตะวัน กำพอม, 2559) จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์และคำบอกเล่าของคนในชุมชน พบว่าการทอผ้าไหมของบ้านขวาวมีลักษณะเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากเทคนิคการทอแบบเขมร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ท้องลาย หน้านาง สันเวียน และเชิงผ้า ซึ่งสะท้อนภูมิปัญญาด้านการออกแบบลวดลายและความประณีตของช่างทอในท้องถิ่น ภูมิปัญญาดังกล่าวมิได้ดำรงอยู่ในฐานะหัตถกรรมเพื่อการใช้สอยเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับระบบความเชื่อและพิธีกรรมของชุมชนอย่างแนบแน่น ลวดลายที่มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของบ้านขวาว คือ "ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง" ซึ่งใช้ทอเป็นผ้าไหมสำหรับการแสดงเชิงผ้าไหมในประเพณีบุญเดือน 6 หรือประเพณีบุญบั้งไฟ ผ้าชนิดนี้มิได้ใช้ในชีวิตประจำวัน แต่สงวนไว้ใช้เฉพาะในพิธีกรรมสำคัญของชุมชน เนื่องจากชาวบ้านเชื่อว่าเป็นผ้าที่มีความศักดิ์สิทธิ์ สื่อถึงการขอฝนจากพญาแถน และเป็นสัญลักษณ์ของการเริ่มต้นฤดูกาลทำนา เมื่อสิ้นสุดพิธี ผ้าจะได้รับการเก็บรักษาไว้อย่างดีเพื่อใช้ในปีถัดไป แสดงให้เห็นว่าผ้าไหมมิใช่เพียงวัตถุทางวัฒนธรรม หากยังเป็นสัญลักษณ์แห่งศรัทธา ความสามัคคี และอัตลักษณ์ร่วมของชุมชน นอกจากนี้ บ้านขวาวยังคงรักษาขนบธรรมเนียม ฮีตสิบสอง คองสิบสี่ และประเพณีสำคัญของชุมชนไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น



บุญข้าวจี บุญสงกรานต์ บุญเข้าพรรษา และโดยเฉพาะประเพณีบุญเดือน 6 ซึ่งเป็นเวทีสำคัญที่ทำให้ภูมิปัญญาการทอผ้าไหมและการแข่งผ้าไหมได้รับการสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง (พรชัย น้าบัณฑิต.2569)

แม้ว่าจะมีงานศึกษาที่กล่าวถึงผ้าสมปักในฐานะเครื่องยศของราชสำนัก และมีงานวิจัยเกี่ยวกับผ้าไหมมัดหมี่ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย แต่ยังไม่พบการศึกษาที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของผ้าสมปักพระราชทานชั้นยศ กับ ผ้าหมี่บ้านขาวลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง ในฐานะภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการปรับเปลี่ยนความหมายจากเครื่องหมายแห่งฐานันดรศักดิ์ในราชสำนัก สู่การเป็นสัญลักษณ์ของความศรัทธา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชุมชน และการประกอบประเพณีบุญเดือน 6 ซึ่งสะท้อนพลวัตของการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากระดับราชสำนักสู่ระดับชุมชน (ณฐนนท ทวีสิน. 2565)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่อง "ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง: จากสมปักพระราชทานชั้นยศ สู่ประเพณีบุญเดือน 6" จึงมุ่งศึกษาประวัติความเป็นมา พัฒนาการ ความหมายเชิงสัญลักษณ์ กระบวนการสืบทอด และบทบาทของผ้าไหมลวดลายดังกล่าวในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมบ้านขาว ตลอดจนวิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านขององค์ความรู้จากวัฒนธรรมราชสำนักสู่ทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ผ้าไทยและภูมิปัญญาการทอผ้าไหมมัดหมี่ อีกทั้งสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของชุมชนบ้านขาวให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา พัฒนาการ และความหมายเชิงสัญลักษณ์ของผ้าหมี่บ้านขาวลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง ตั้งแต่การใช้เป็นสมปักพระราชทานชั้นยศจนถึงการเชื่อมโยงกับประเพณีบุญ เดือน 6
2. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสรรค์ การผลิต การใช้ประโยชน์ และการสืบทอดภูมิปัญญาผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบงของชุมชน
3. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และแนวทางการอนุรักษ์ ต่อยอด และส่งเสริมผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบงให้เป็นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนอย่างยั่งยืน



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผ้าหมี่บ้านขวาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง: จากสมปักพระราชทานชั้นยศ สู่ประเพณีบุญเดือน 6 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งศึกษาประวัติความเป็นมา พัฒนาการ ความหมายเชิงสัญลักษณ์ กระบวนการสร้างสรรค์ การผลิต การสืบทอดภูมิปัญญา ตลอดจนคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของผ้าหมี่ บ้านขวาว ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางวัฒนธรรม (Cultural Qualitative Research) ซึ่งให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในบริบทของชุมชนผ่านการเก็บข้อมูลจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต ความเชื่อ และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างลุ่มลึก (ในตะวัน กำหอม, 2559; Creswell & Poth, 2018)

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาให้ครอบคลุม 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) ประวัติความเป็นมา พัฒนาการ และความหมายเชิงสัญลักษณ์ของผ้าหมี่บ้านขวาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง (2) กระบวนการสร้างสรรค์ การผลิต การใช้ประโยชน์ และการสืบทอดภูมิปัญญาการทอผ้าไหมมัดหมี่ และ (3) คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ ตลอดจนแนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาผ้าหมี่บ้านขวาวให้เป็นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยการศึกษาครอบคลุมทั้งมิติทางประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อให้เห็นพลวัตของผ้าหมี่บ้านขวาวในฐานะมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่ยังคงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของชุมชนในปัจจุบัน

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ควบคู่กับการศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยอาศัยเครื่องมือการวิจัยหลายรูปแบบ ได้แก่ การสำรวจ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้จากหลายแหล่ง (Triangulation) ตามแนวคิดของ Denzin (1978) และ Lincoln & Guba (1985)

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือ บ้านขวาว ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นชุมชนที่มีชื่อเสียงด้านการทอผ้าไหมมัดหมี่ และเป็นแหล่งกำเนิดลวดลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง รวมทั้งยังคงสืบทอดประเพณีบุญเดือน 6 และการใช้ผ้าหมี่ในวิถีชีวิตของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การเลือกพื้นที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และยังมีผู้รู้ ช่างทอผ้า กลุ่มผู้ผลิต และผู้สืบทอดภูมิปัญญาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จำนวน 10 คน ประกอบด้วยปราชญ์ท้องถิ่น ครูช่างทอผ้า นักวิชาการเจ้าหน้าที่ด้านวัฒนธรรม ผู้นำชุมชน และประธานกลุ่มทอผ้า ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ความหมายของลวดลาย และคุณค่าทางวัฒนธรรมของผ้าหมี่บ้านขวาว กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual



Informants) จำนวน 20 คน ได้แก่ ช่างทอผ้า สมาชิกกลุ่มทอผ้า ผู้มัดหมี่ ผู้ย้อมไหม ผู้ประกอบการ และเยาวชนผู้สืบทอดภูมิปัญญา ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการผลิต การใช้ประโยชน์ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ส่วนกลุ่มบุคคลทั่วไป (General Informants) จำนวน 20 คน ประกอบด้วยประชาชน ผู้สูงอายุ เยาวชน ผู้เข้าร่วมประเพณีบุญเดือน 6 และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผ้าหมี่บ้านขวาวต่ออัตลักษณ์และการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต้องเป็นผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยและยินยอมให้สัมภาษณ์ตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบสำรวจใช้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชน กลุ่มทอผ้า แหล่งผลิต แหล่งเรียนรู้ และบริบทของการใช้ผ้าหมี่ในประเพณีบุญเดือน 6 ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้ทั้งแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา ความหมายของลวดลาย กระบวนการผลิต การใช้ประโยชน์ และแนวทางการอนุรักษ์ผ้าหมี่บ้านขวาว ขณะที่การสัมภาษณ์เชิงลึกเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชื่อ และเรื่องเล่าที่สะท้อนคุณค่าทางวัฒนธรรมของผ้าหมี่อย่างอิสระ (Creswell & Poth, 2018)

การสังเกตแบ่งเป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมการสาวไหม การมัดหมี่ การย้อมสี การทอผ้า การจัดงานบุญเดือน 6 และพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผ้าหมี่กับวิถีชีวิตของชุมชน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลด้วยสมุดบันทึกภาคสนาม ภาพถ่าย และสื่อบันทึกเสียงและวิดีโอ ขณะเดียวกันยังใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ผ้าหมี่ การจำหน่าย และการจัดแสดงผ้าในบริบทของชุมชน (Spradley, 1980)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 2 ครั้ง โดยเชิญผู้แทนจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ราษฎรชาวบ้าน ครูช่างทอผ้า ผู้นำชุมชน นักวิชาการ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เยาวชน และผู้ประกอบการ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประวัติ พัฒนาการ คุณค่า และแนวทางการอนุรักษ์ผ้าหมี่บ้านขวาว รวมทั้งจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จำนวน 1 ครั้ง เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ร่วมกัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และกำหนดแนวทางการอนุรักษ์ การพัฒนา และการต่อยอดผ้าหมี่บ้านขวาวสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การศึกษาเอกสารและการศึกษาภาคสนาม โดยการศึกษาเอกสารครอบคลุมหนังสือ ตำรา เอกสารราชการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ ตลอดจนข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมศิลปากร กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมวัฒนธรรม และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและเปรียบเทียบกับข้อมูลภาคสนาม ส่วนการศึกษาภาคสนามดำเนินการในพื้นที่บ้านขวาวเป็นระยะเวลาประมาณ 6 เดือน โดยใช้การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน (ในตะวัน กำหอม, 2559)



ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลจากทุกแหล่ง จากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ด้านประวัติความเป็นมาและความหมายเชิงสัญลักษณ์ ด้านกระบวนการผลิตและการสืบทอดภูมิปัญญา และด้านคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการอนุรักษ์ ก่อนถอดเทปการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมตรวจสอบความถูกต้องกับไฟล์บันทึกเสียงและบันทึกภาคสนาม

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) การใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธี (Methodological Triangulation) การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการเปรียบเทียบข้อมูลกับเอกสารและหลักฐานทางประวัติศาสตร์ หากพบข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนกระทั่งข้อมูลเกิดความอิ่มตัว (Data Saturation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย (Denzin, 1978; Lincoln & Guba, 1985)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวคิดของ ในตะวัน กำหอม (2559) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการตีความเชิงวัฒนธรรม (Cultural Interpretation) โดยเริ่มจากการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อค้นหารูปแบบและความสัมพันธ์ของข้อมูล จากนั้นจึงจำแนกข้อมูลตามประเด็นสำคัญ วิเคราะห์เนื้อหาโดยการกำหนดรหัส (Coding) การจัดกลุ่มข้อมูล (Categorizing) และการสังเคราะห์ประเด็นหลัก (Thematic Analysis) ก่อนนำผลการวิเคราะห์มาตีความเชื่อมโยงกับบริบททางประวัติศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม เพื่ออธิบายคุณค่าและบทบาทของผ้าหมี่บ้านขาวในฐานะมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชุมชน (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014)

## สรุปผลการวิจัย

1. ประวัติความเป็นมา พัฒนาการ และความหมายเชิงสัญลักษณ์ของผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง ตั้งแต่การใช้เป็นสมปักพระราชทานชั้นยศจนถึงการเชื่อมโยงกับประเพณีบุญเดือน 6 ผลการศึกษาพบว่า ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง มีรากฐานทางประวัติศาสตร์เชื่อมโยงกับ ผ้าสมปักปุม ซึ่งเป็นผ้านุ่งชั้นสูงในราชสำนักไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ภายหลังการปฏิรูปการปกครองในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ การแต่งกายได้ถูกกำหนดให้เป็นเครื่องแสดงฐานันดรศักดิ์ โดยเฉพาะผ้าสมปักที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่ขุนนางเป็นเครื่องยศสำหรับใช้ในราชพิธีและการเข้าเฝ้าฯ

ผ้าสมปักปุมเป็นผ้าไหมมัดหมี่ที่มีกรรมวิธีการผลิตประณีต ลวดลายและองค์ประกอบของผืนผ้า ถูกกำหนดให้แตกต่างตามลำดับศักดิ์ พร้อมแฝงความเชื่อทางพุทธศาสนาและศาสนาฮินดู เช่น ความศักดิ์สิทธิ์ ความเป็นสิริมงคล และอำนาจ ต่อมาเมื่อการพระราชทานผ้าสมปักยุติลงในสมัยรัชกาลที่ 5 ภูมิ



ปัญหาการทอผ้าไหมมัดหมี่ยังคงได้รับการสืบทอดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีการพัฒนาลวดลายให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละชุมชน

สำหรับ บ้านขาว อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ชุมชนได้สืบทอดและพัฒนาผ้าไหมมัดหมี่จนเกิดลวดลายเฉพาะถิ่น ได้แก่ ลายดาวล้อมเดือน และ ลายยาดอกสะแบง ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากธรรมชาติ ความเชื่อ และวิถีชีวิตของชุมชน โดยลายดาวล้อมเดือนสื่อถึงจักรวาล ความสามัคคี และความอุดมสมบูรณ์ ส่วนลายยาดอกสะแบงสื่อถึงการเริ่มต้น ความเจริญงอกงาม และความอุดมสมบูรณ์ของฤดูกาลเพาะปลูก นอกจากนี้ ผ้าไหมบ้านขาวยังมีความสัมพันธ์กับ ประเพณีบุญเดือน 6 ซึ่งเป็นพิธีกรรมขอฝนก่อนฤดูเพาะปลูก การใช้ผ้าลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบงในประเพณีดังกล่าว จึงเป็นการสืบทอดภูมิปัญญา ความเชื่อ และการแสดงอัตลักษณ์ของชุมชนผ่านผืนผ้า

โดยสรุป ผ้าไหมบ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบง มีพัฒนาการจากแนวคิดของผ้าสมปักปุมในราชสำนัก สู่การเป็นผ้าทอพื้นถิ่นที่สะท้อนภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของชุมชน พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับประเพณีบุญเดือน 6 จนกลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ยังคงสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน

2. ผลการศึกษาพบว่า ด้านหัตถกรรมพื้นบ้านหัตถกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชาวบ้านขาว คือ หัตถกรรมการทอผ้าไหมที่กำลังจะสูญหายไป แต่ยังมีกลุ่มบุคคลที่ทำการสืบทอดและสืบสานจากบรรพบุรุษ โดยในอดีตเป็นการทำเพื่อใช้สอย ปัจจุบันผลิตเพื่อการอนุรักษ์และเป็นสินค้าทางด้านการเศรษฐกิจ การทอผ้าไหม เป็นภูมิปัญญาที่อาศัยวัตถุดิบจากธรรมชาติในการผลิตตั้งแต่ขั้นตอนการเลี้ยงไหม การผลิตเส้นไหม การย้อมสีที่อาศัยจาธรรมชาติ แต่เมื่อความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์เข้ามา มีการผลิตสีย้อมผ้า จึงหันมาใช้สีย้อมผ้าที่เป็นสีเคมีแทน ซึ่งบางครั้งอาจไม่ได้สีที่เหมือนกับธรรมชาติแต่ให้ความสะดวกรวดเร็ว ผ้าไหม (ลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบง) ใช้สำหรับให้ผู้หญิงนุ่ง เป็นผ้ายาวทอด้วยไหมสีออกทึบๆ ลวดลายไม่เด่นชัด ผืนใหญ่ขนาดผ้าโจงกระเบนของภาคกลางขนาดยาวประมาณ 3 เมตร แต่เวลานุ่งปล่อย เลยเหมือนลักษณะการนุ่งผ้าตามภาพในปราสาทขอม ผ้าที่ใช้ในการจึงเป็นผ้าที่มีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น การทำจะต้องอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีโดยอาศัยความสัมพันธ์สนิทสนมเชิงเครือญาติ ผ้าที่ใช้ในการจึงสมัยก่อนจะมีลักษณะที่เป็นไปตามแต่ละฟืมตามแต่ละครอบครัวจะหาได้ในขณะนั้น จึงกลายเป็นความแตกต่างในขนาดของผ้าแต่ละผืนแต่ในความแตกต่างก็มีความเหมือนกันก็คือการนำเอาไหมมาทอและลวดลายของผ้าจะมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น แต่จะประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ท้องลาย หน้านาง สังเวียน และเชิงผ้า ลักษณะของผ้าเหมือนวิธีการทอของชาวเขมร จากการสอบถาม (ในตะวัน กำหอม. 2569 : สัมภาษณ์)

ผ้าไหมบ้านขาวเมื่อทอเสร็จสิ้นแล้วจะไม่ได้ใช้ในทุกโอกาสแต่นำมาใช้ในการจึงในงานประเพณีบุญบั้งไฟเท่านั้น ถือได้ว่าเป็นผ้าที่มีความหมาย ความสำคัญและศักดิ์สิทธิ์ในการขอฝน (เชื่อว่าผ้าผืนนี้ขอฝนได้) เมื่อเห็นผ้าชนิดนี้ให้เสมือนหน้าที่จะลงทอานาเริ่มแล้ว แต่ก่อนจะทอานาจะต้องทำพิธีขอฝนก่อนโดยอาศัยประเพณีบุญเดือนหกและชาวบ้านมีความเชื่อว่าบุญบั้งไฟและแถนสามารถขอฝนได้ผ่าน



การเชิงผ้าหมี เมื่อเสร็จจากการเชิงในงานบุญบั้งไฟแล้วผ้าจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นอย่างดีเพราะเชื่อว่าผ้าชนิดนี้ใช้ได้โอกาสเดียวเท่านั้น ดังนั้นถ้าจะมีการใช้ผ้าชนิดนี้อีกครั้ง แสดงถึงสัญลักษณ์ที่บ่งว่าถึงงานประเพณีบุญบั้งไฟของคนในหมู่บ้านแล้ว (สมัย นานันตติ. 2569 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบที่ 1 ผ้าหมีโบราณที่ผู้เชิงใช้นุ่งทำการเชิงแบบโบราณ

#### วิธีการทำผ้าหมี

จากการสัมภาษณ์ในสมัยโบราณจะไม่มีเครื่องจักรมาทำผ้าหมีแต่จะเป็นการเลี้ยงไหมไว้ทำกันเองในครอบครัวแล้วก็ทอผ้าใช้ในโอกาสต่างๆตามแต่ชนิดของผ้า เมื่อได้เส้นไหมดิบจากการสาวไหมแล้ว ก็จะนำไหมมา ตอ (เป็นกระบวนการทำให้ไหมอ่อนนุ่ม) ตอ หมายถึง การเอาไหมใส่ น้ำด่าง (เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการตอ) ดังทำมาจากขี้เถ้าของต้นกล้วยที่ตากแห้งแล้วนำมาเผา พอได้ขี้เถ้าต้นกล้วยแล้วนำมาผสมกับน้ำแล้วกรองเอาน้ำขี้เถ้าไปต้มกับไหมดิบแล้วเอาไปตากให้แห้ง เรียกยกไหมที่เสร็จแล้วนี้ว่าการฆ่าไหม (ไพศรี กำหอม.2569 : สัมภาษณ์)

จากนั้นนำไหมที่ฆ่าเสร็จแล้วไปทอดด้วยหลา (หลาเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้เส้นไหมกรรม) นำไหมที่เป็นเส้นมาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 1) ทำเป็นทางเครือ (เส้นนอน) 2) ทำเป็นทางดำ (เส้นพุ่ง)

1. วิธีการทำเป็นทางเครือ (เส้นนอน) 1) นำเส้นไหมมาคั่น (การโยงไหมไปมากับหลักฝ้าย) กับหลักฝ้าย (อุปกรณ์การทำเครือ) ผ้าหมีที่ทอกันในงานบุญบั้งไฟจะใช้ฟืม 40 (ฟืม 40 หมายถึงฟืมที่มีขนาด 1600 รูโดยใส่ไหมเข้าไปรูละ 2 เส้น ซึ่งจะเป็นไหมทั้งหมด 3200 เส้นแล้วนำไปสับ (สับ หมายถึง การนำไหมทั้ง 3200 เส้น) กับฟืม 40 ฟืม 40 หมายถึง ฟืมที่มี 40 หลบ โดย 1 หลบ มี 10 คม 1 คม มี 8 เส้น

2. ไหมที่คั่นเสร็จแล้วนำไปก่วย (การแยกจำนวนเส้นไหมที่จำนำไปย้อม) แล้วนำไปย้อม

3. วิธีการนำไปย้อม (ทางเครือ)



3.1 เลือกมัดส่วนที่เป็นสีขาวก่อน มัดให้แน่นอย่างดีไม่ให้น้ำซึมเข้าได้เลยด้วย ปอกกล้วย แล้วนำส่วนที่เหลือทั้งหมดไปย้อมสีเขียว

3.2 เลือกมัดส่วนที่เป็นสีเขียว แล้วส่วนที่เป็นสีแดงมามัดรวมกันเพื่อนำไปย้อม

3.3 เลือกมัดส่วนที่เป็นสีแดง และชายผ้าทั้งสองข้าง ให้เป็นสีแดงชายช่องละ 50 เซนติเมตรมัดส่วนที่เป็นสีแดงรวมกัน นำส่วนที่เหลือไปย้อมสีม่วงและสีดำ เป็นการเสร็จสิ้นทางเครือใหม่ (สมปอง นำบัณฑิต. 2569 : สัมภาษณ์)

3.4 นำไปสับกับฟืม 40 โดยวิธีการสับ คือการมัดที่ละเส้นจนเสร็จ 3200 เส้น

4. การทำเส้นพุ่ง การทำเส้นพุ่งจะต้องทำหมี 2 ชนิดในผืนเดียวกันคือ 1ส่วนที่เป็นลาย ดาว ล้อมเดือน 2) ส่วนที่เป็นชายทั้งสองข้าง ยาบดอกสะแบง

#### ลายดาวล้อมเดือน

4.1 นำหลักหมี มาวัดขนาดให้มีขนาดเท่ากับขนาดของฟืม วิธีทำคือใช้เส้นด้าย วัดโดยรอบขนาดของฟืม จากนั้นนำไปใส่หลักเพื่อให้พอดีกับฟืม

4.2 นำเส้นไหมที่ยังไม่ผ่านการย้อมไปค้นกับหลักหมีโดยใช้ลายดาวล้อมเดือน ซึ่งลายนี้มีทั้งหมด 41 ลำหมีโดยให้ลำที่ 1 และ 41 มี 28 รอบ เนื่องจาก ลำที่ 1 และ 41 จะมีขนาด 28x2 เท่ากับ 56 เส้น ส่วนลำอื่นๆจะต้องมีขนาด 54x4 เท่ากับ 224 เส้นจนครบตามที่กำหนด

4.3 การมัด มัดในส่วนที่ต้องการเป็นสีขาวก่อนเนื่องจากเส้นไหมพื้นฐานเป็นสีขาว จากนั้นย้อมสีแดง มัดส่วนที่ย้อมสีแดงแล้วย้อมด้วยสีเขียว มัดส่วนที่เป็นสีเขียว ส่วนที่เหลือย้อมสีม่วงดำ หลังจากนั้นนำไปตากให้แห้งแล้วแกะมัดออกนำไปปั่นเป็นหลอด

#### หน้านางยาบดอกสะแบง

4.4 การทำตรงชายผ้ากระบวนการจะคล้ายกับตัวลายดาวล้อมเดือน แต่จำนวนลำหมีจะเพิ่มเป็น 41 ลำ ลายที่ใช้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการสืบทอดมา หรือจะขึ้นอยู่กับผู้มัดแต่ละคนแล้วแต่จะสรรค์สร้างให้เกิดความสวยงามเป็นที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะฉะนั้นลายตรงชายผ้า อาจจะบอกบอกถึงความสามารถของช่าง หรือการสืบทอดมาจากต้นของตระกูลนั้นๆ (ผ้าส่วนใหญ่จะมีลักษณะเอกลักษณ์คือลายยาบดอกสะแบง)

4.5 จากนั้นนำส่วนทั้งหมดที่ได้ไปปั่นเป็นหลอดไหมเพื่อให้พร้อมที่จะทอโดยใช้ อุปกรณ์ดังต่อไปนี้

#### 5. วิธีการทอ

5.1 อุปกรณ์การทอ ประกอบด้วย กี่ กระจสวย หลอด น้ำแช่ข้าวเหนียว

5.2 วิธีการขึ้นทอ นำเครื่องที่สับแล้วมาวางใส่กี่ แล้วนำหลอดด้ายที่เรียงไว้มา ทอจนเสร็จเป็นผืนผ้าหมี (สนิท สุขชา. 2569 : สัมภาษณ์)

ผ้าหมี (ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง) ใช้สำหรับให้ผู้เชิ้งนุ่ง เป็นผ้ายาวทอด้วยไหมสี ออกทึบๆ ลวดลายไม่เด่นชัด ผืนใหญ่ขนาดผ้าโจงกระเบนของภาคกลางขนาดยาวประมาณ 3 เมตร แต่



เวลานุ่งปล่อย เลยเหมือนผ้าชิ้นของผู้หญิง ผ้าที่ใช้ในการเชิงเป็นผ้าที่มีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นโดยอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีโดยอาศัยความสัมพันธ์สนิทสนมเชิงเครือญาติ ผ้าที่ใช้ในการเชิงสมัยก่อนจะมีลักษณะที่เป็นไปตามแต่ละฟืมตามแต่ละครอบครัวจะหาได้ในขณะนั้น จึงกลายเป็นความแตกต่างในขนาดของผ้าแต่ละผืนแต่ในความแตกต่างก็มีความเหมือนกันก็คือการนำเอาไหมมาทำและลวดลายของผ้าจะมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ผ้าหมี่บ้านขวาวเมื่อทอเสร็จสิ้นแล้วจะไม่ได้ใช้ในทุกโอกาสแต่นำมาใช้ในการเชิงในงานประเพณีบุญบั้งไฟเท่านั้น ถือได้ว่าเป็นผ้าที่มีความหมาย ความสำคัญและศักดิ์สิทธิ์ในการขอฝน (เชื่อว่าผ้าผืนนี้ขอฝนได้) เมื่อเห็นผ้าชนิดนี้ให้เสมือนหน้าที่จะลงทอานาเริ่มแล้ว แต่ก่อนจะทอานาจะต้องทำพิธีขอฝนก่อนโดยอาศัยประเพณีบุญเดือนหกและชาวบ้านมีความเชื่อว่าบุญบั้งไฟและแถนสามารถขอฝนได้ผ่าน การเชิงผ้าหมี่ เมื่อเสร็จจากการเชิงในงานบุญบั้งไฟแล้วผ้าจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นอย่างดีเพราะเชื่อว่าผ้าชนิดนี้ใช้ได้โอกาสเดียวเท่านั้น ดังนั้นถ้าจะมีการใช้ผ้าชนิดนี้อีกครั้ง แสดงถึงสัญลักษณ์ที่บ่งว่าถึงงานประเพณีบุญบั้งไฟของคนในหมู่บ้านแล้ว (ในตะวัน กำหอม. 2569: สัมภาษณ์)



ภาพประกอบที่ 2 ผ้าหมี่โบราณที่ผู้เชิงใช้นุ่งทำการเชิงแบบโบราณ

3. การวิเคราะห์คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และแนวทางการอนุรักษ์ ต่อยอด และส่งเสริมผ้าหมี่บ้านขวาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบงให้เป็นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า ผ้าหมี่บ้านขวาว ลายดาวล้อมเดือน ยาบดอกสะแบง เป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าในหลายมิติ ทั้งด้านประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ โดยสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาการทอผ้า วิถีชีวิต ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของชุมชนบ้านขวาวที่ได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษมายาวนาน

ในด้าน คุณค่าทางประวัติศาสตร์ ผ้าลายดังกล่าวมีพัฒนาการสืบเนื่องจากภูมิปัญญาการทอผ้าไหมมัดหมี่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากผ้าสมปักบูมในราชสำนักไทย อันเป็นผ้าที่ใช้เป็นเครื่องยศของขุนนางในสมัยกรุงศรีอยุธยาและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ก่อนจะปรับเปลี่ยนและพัฒนาเป็นลวดลายที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชุมชนบ้านขวาว โดยลายดาวล้อมเดือนและลายยาบดอก



สะแบงได้ผสมผสานแนวคิดจากธรรมชาติ ความเชื่อ และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น จนกลายเป็นลวดลายเฉพาะที่แสดงถึงประวัติศาสตร์และความต่อเนื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในด้าน คุณค่าทางวัฒนธรรม ผ้าหมี่บ้านขาวเป็นสื่อสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และประเพณีของชุมชน โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับประเพณีบุญเดือน 6 ซึ่งเป็นพิธีกรรมสำคัญก่อนฤดูทำนา ลวดลายดาวล้อมเดือนสื่อถึงความอุดมสมบูรณ์ ความสามัคคี และความสมดุลของธรรมชาติ ขณะที่ลายยาดอกสะแบงเป็นสัญลักษณ์ของการผลิบัน การเริ่มต้น และความเจริญงอกงาม จึงเป็นผืนผ้าที่มีคุณค่าทั้งในเชิงศิลปกรรมและจิตวิญญาณของชุมชน

ในด้าน คุณค่าเชิงอัตลักษณ์ ผ้าหมี่ลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบง เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงตัวตนของชุมชนบ้านขาว ทั้งในด้านภูมิปัญญาการออกแบบลวดลาย เทคนิคการมัดหมี่ การย้อมสี และการทอผ้า ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากแหล่งผลิตอื่น ส่งผลให้ผ้าทอชนิดนี้เป็นเครื่องแสดงอัตลักษณ์ของชุมชน และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สร้างความภาคภูมิใจแก่คนในท้องถิ่น

สำหรับ แนวทางการอนุรักษ์และการสืบทอด ควรมีการรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับประวัติ ความหมายของลวดลาย และกระบวนการผลิตไว้ในรูปแบบเอกสาร ฐานข้อมูลดิจิทัล และสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากปราชญ์ชาวบ้านสู่เยาวชนผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรม และศูนย์เรียนรู้ในชุมชน เพื่อให้เกิดการสืบทอดอย่างต่อเนื่อง

ในด้าน การต่อยอดและการพัฒนา ควรนำลวดลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบง มาประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย เช่น เครื่องแต่งกาย กระเป๋า ของตกแต่งบ้าน และผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์อื่น ๆ โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ของลวดลายดั้งเดิม พร้อมทั้งพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การสร้างตราสินค้า (Branding) การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและขยายตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

นอกจากนี้ ควรบูรณาการผ้าหมี่บ้านขาวเข้ากับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้การทอผ้า พิพิธภัณฑ์ชุมชน และประเพณีบุญเดือน 6 เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมผ่านประสบการณ์จริง อันจะช่วยสร้างรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ผ้าหมี่บ้านขาว ลายดาวล้อมเดือน ยาดอกสะแบง มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับระบบ ผ้าสมปักปุม ในราชสำนักไทย ซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงพระราชอำนาจและลำดับชั้นทางสังคม สอดคล้องกับหลักฐานจากจดหมายเหตุอยุธยา ตำราราชเสวก จดหมายเหตุสมัยรัชกาลที่ 4 ตลอดจน สาส์นสมเด็จ ประชุมหมายรับสั่ง และ ราชกิจจานุเบกษา ที่สะท้อน



บทบาทของผ้าพระราชทานในฐานะเครื่องยศ เครื่องราชบรรณาการ และองค์ประกอบสำคัญของรัฐพิธี อันแสดงให้เห็นว่าผ้าทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ของอำนาจรัฐและความสัมพันธ์ระหว่างราชสำนักกับหัวเมือง

เมื่ออธิบายด้วย ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม (Cultural Diffusion) ของ Titiev (1959 อ้างถึงใน ทรงคุณ จันทจร, 2553) พบว่า ผ้าหมี่บ้านขาวสะท้อนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากราชสำนักสู่ชุมชนผ่านระบบราชการ การเคลื่อนย้ายช่างฝีมือ และเครือข่ายวัฒนธรรม ก่อนจะเกิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation) ให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น จนพัฒนาเป็นลวดลายเฉพาะ เช่น ลายดาวล้อมเดือน ที่สื่อถึงจักรวาล ความเป็นระเบียบ และความสามัคคี และ ลายยาดอกสะแบง ที่สะท้อนธรรมชาติและวิถีเกษตรกรรม กระบวนการดังกล่าวเป็นลักษณะของ การแพร่กระจายเชิงผสมผสาน (Stimulus Diffusion) ซึ่งชุมชนมิได้ลอกเลียนรูปแบบเดิม แต่รับเอาแนวคิดและความหมาย มาสร้างสรรค์เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศรีศักร วัลลิโภดม (2546) ที่อธิบายว่า ศิลปวัฒนธรรมไทยเกิดจากการแลกเปลี่ยนระหว่างศูนย์กลางอำนาจกับท้องถิ่น และมีการปรับเปลี่ยนความหมายอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสอดคล้องกับ สุรางค์ จันทวานิช (2565) ที่เสนอว่า ทุนวัฒนธรรมเป็นกระบวนการผลิตซ้ำและสร้างความหมายใหม่ตามบริบทของชุมชน นอกจากนี้ จีรวรรณ ทองพ่ายพ และในตะวัน กำหอม (2564) ยังชี้ให้เห็นว่า งานหัตถกรรมผ้าทออีสานได้เปลี่ยนผ่านจากเครื่องหมายแห่งสถานะในราชสำนักสู่ทุนวัฒนธรรมของชุมชนที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและอัตลักษณ์ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาลวดลายเฉพาะของผ้าหมี่บ้านขาว

ในด้านการสื่อสารวัฒนธรรม ณฐนนท ทวีสิน (2565) อธิบายว่า ชุมชนมีบทบาทเป็นผู้สร้างและต่อรองความหมายทางวัฒนธรรมผ่านสัญลักษณ์ เช่น ผ้าทอและพิธีกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการใช้ลวดลายผ้าหมี่บ้านขาวเป็นตัวแทนของความเชื่อ ความทรงจำ และอัตลักษณ์ของชุมชน ขณะที่ พรชัย น่ำบัณฑิต (2569) พบว่า การพัฒนาผ้าทอร่วมสมัยเกิดจากการผสมผสานภูมิปัญญาดั้งเดิมกับการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ผ้าทอมีทั้งคุณค่าทางวัฒนธรรมและศักยภาพทางเศรษฐกิจ สามารถต่อยอดเป็นทุนวัฒนธรรมที่มีชีวิตและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนได้

## เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2506ก). *จดหมายเหตุรัชกาลที่ 4 จุลศักราช 1215*. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- กรมศิลปากร. (2513). *ตำราราชเสวกว่าด้วยธรรมเนียมและหน้าที่ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร
- จิรปัญญา สิงห์คำ และ ในตะวัน กำหอม. (2565). วัฒนธรรมชุมชน: ความยั่งยืน การอนุรักษ์ เพื่อการบูรณาการการสอนหน้าที่พลเมืองและศีลธรรม หน่วยศิลปวัฒนธรรมไทย วิทยาลัยเทคนิคแพร่. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 4(3), 89-104.
- จีรวรรณ ทองพ่ายพ และในตะวัน กำหอม. (2564). การขอขึ้นบัญชีมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 : กรณีศึกษาสภา



วัฒนธรรม ตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์  
วิทยาลัยทองสุข

ณฐนนท ทวีสิน. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม “เชิง  
ผ้าไหม” ของบ้านขวาวอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด,คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์,  
วิทยาลัยทองสุข

ทรงคุณ จันทจร. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรมขั้นสูง. มหาสารคาม : สถาบันวิจัยศิลป  
และวัฒนธรรมอีสาน,

ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยประยุกต์ทางวัฒนธรรม (เล่ม 2). วิทยาลัยทองสุข.

ในตะวัน กำหอม. (2559). ผ้าไหม : การอนุรักษ์และพัฒนาเพื่อส่งเสริมวิถี วัฒนธรรมชุมชน ตำบลขวาว  
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดความหลากหลายทางวัฒนธรรม. คณะวัฒนธรรมศาสตร์  
พรชัย น่วมบัณฑิต (2569).เชิงผ้าไหมบ้านขวาว: การพัฒนากระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาการเชิงผ้าไหม  
บ้านขวาว จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ.สภา  
วัฒนธรรมตำบลขวาว

ศรีศักร วัลลิโภดม (2546) แอ่งอารยธรรมอีสาน : แฉหลักฐานโบราณคดีพลิกโฉมหน้าประวัติศาสตร์ไทย,  
กรุงเทพฯ : มติชน

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน), (2558) สมปักปุม ภูมิผ้าเขมร: ไทย จากราช  
สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เนติกุลการพิมพ์ จำกัด กรุงเทพฯ

สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ และสมเด็จพระยาราชสุทธานุวงศ์. (2505–2512). *สาส์น  
สมเด็จพระเจ้า*. กรุงเทพฯ: ศรีสภา.

สุภางค์ จันทวานิช. (2565). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 26 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Creswell, J.W. and Poth, C.N. (2018) Qualitative Inquiry and Research Design Choosing  
among Five Approaches. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks.

Denzin, N. K. (1978). Triangulation: A Case for Methodological Evaluation and  
Combination. Sociological Methods, 339-357.

Lincoln, Y.S. and Guba, E.G. (1985) Naturalistic Inquiry. SAGE, Thousand Oaks, 289-331.  
[http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)

Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, J. (2014) Qualitative Data Analysis: A Methods  
Sourcebook. Sage, London.

Spradley, J. P. (1980). Participant Observation. New York: Holt, Rinehart and Wilson.



การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียน  
ตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา  
ปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Development of a Collaborative Network Administration Model for Enhancing  
Student Competencies Based on the National Test (NT) Results of Grade 3  
Students under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

<sup>1</sup>ธนัญกรณ์ โพธิวัฒน์ <sup>2</sup>กิตติพล โยงทองหลาง <sup>3</sup>ชนิษฐา มินสิริวัฒนา

<sup>1</sup>Thanankorn Phothiwat <sup>2</sup>Kittipon Yongtonghlang <sup>3</sup>Kanittha Minsiriwattana

<sup>1-3</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<sup>1-3</sup>Office of the Basic Education Commission

Corresponding Author E-mail: <sup>1</sup> Oilly.tum555@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผลการประเมิน NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่พัฒนาขึ้นการวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร ข้อมูลบริบท ข้อมูลผล NT สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวปฏิบัติที่ดี ระยะที่ 2 สังเคราะห์และพัฒนารูปแบบ แล้วตรวจสอบด้วยการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI\_modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลจากการสังเคราะห์เอกสารและบริบทนำไปสู่กรอบรูปแบบเบื้องต้นที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและภาคีเครือข่าย กระบวนการบริหารเครือข่าย กลไกสนับสนุน และการประเมินผลกับเงื่อนไขความสำเร็จ โดยกระบวนการบริหารเน้นการวิเคราะห์ข้อมูล NT การวางแผนร่วม การจัดโครงสร้าง การประสานทรัพยากร การดำเนินงานพัฒนาครูและผู้เรียน การติดตาม



ประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการประเมินรูปแบบต้องรายงานจากข้อมูลจริงภายหลังกำหนดการวิจัยตามระเบียบวิธีที่กำหนด

**คำสำคัญ:** เครือข่ายความร่วมมือ, สมรรถนะผู้เรียน, การประเมินคุณภาพผู้เรียน, NT

## Abstract

This research aims to: (1) investigate the current conditions, desired conditions, and priority needs of collaborative network administration for enhancing student competencies based on the National Test (NT) results of Grade 3 students under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1; (2) develop a collaborative network administration model; and (3) evaluate the appropriateness, feasibility, and utility of the developed model. The study is designed as research and development (R&D) using quantitative and qualitative data in three phases. Phase 1 examines documents, contextual information, NT results, current and desired conditions, priority needs, and good practices. Phase 2 synthesizes the findings into a draft model and validates it through expert focus-group discussion. Phase 3 evaluates the model in terms of appropriateness, feasibility, and utility. Research instruments include a document analysis form, questionnaire, semi-structured interview form, focus-group record, and model evaluation form. Data are analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI\_modified), and content analysis. Documentary synthesis suggests a preliminary model consisting of six components: principles, objectives, network structure and partners, network administration process, supporting mechanisms, and evaluation and success conditions. The administration process emphasizes NT data analysis, collaborative planning, organizing, resource coordination, joint implementation for teacher and student development, monitoring and evaluation, and continuous improvement. Empirical findings from surveys, focus groups, and model evaluation must be reported after actual data collection according to the proposed research procedures.

**Keywords :** Collaborative Network, Student Competencies, Learner Quality Assessment, National Test



## บทนำ

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะระดับประถมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นช่วงวางรากฐานด้านภาษา การคิดคำนวณ การสื่อสาร และการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น การประเมินคุณภาพผู้เรียนจึงไม่ควรมีบทบาทเพียงการรายงานผลสัมฤทธิ์ แต่ควรเป็นสารสนเทศสำหรับวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และนำไปสู่การวางแผนพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา จึงดำเนินการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดนำผลไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รับผิดชอบสถานศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ โดยปีการศึกษา 2568 มีสถานศึกษา 137 แห่ง ครู 1,620 คน และนักเรียน 26,862 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2568) สถานศึกษาในพื้นที่มีความแตกต่างด้านขนาด บุคลากร ความเชี่ยวชาญ สื่อ เทคโนโลยี และทรัพยากรสนับสนุน จึงเป็นบริบทสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีข้อมูลผล NT สำหรับใช้ในการนิเทศ ติดตาม และวางแผนพัฒนาคุณภาพ แต่การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หากขาดกลไกที่สามารถเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การพัฒนาครู การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ภายใต้ความแตกต่างของศักยภาพและทรัพยากรระหว่างสถานศึกษา การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ จึงเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหาร ครู สถานศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้อง ให้ร่วมกำหนดเป้าหมาย แบ่งปันทรัพยากรและองค์ความรู้ และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ผู้เรียน การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพควรมีโครงสร้าง บทบาท และกระบวนการบริหารที่ชัดเจน (มหาวิทยาลัย จันทรศิลา และเอื้อนครินทร์, 2559) ขณะเดียวกัน การพัฒนารูปแบบเครือข่ายควรตั้งอยู่บนสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของพื้นที่ โดยเชื่อมโยงฐานทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (โพธิ์จุมพลและพลสารมัย, 2558) และมุ่งสร้างความร่วมมือทางวิชาการผ่านการพัฒนาครู การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ สื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรร่วมกัน

จากการสังเคราะห์บริบทและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบประเด็นสำคัญว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีกลไกที่เชื่อมโยง ข้อมูลผลการประเมิน เครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นระบบเดียวกัน โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งมีสถานศึกษาที่หลากหลายด้านศักยภาพและทรัพยากร การบริหารเครือข่ายจึงสามารถช่วยให้สถานศึกษาใช้จุดแข็ง ทรัพยากร และองค์ความรู้ร่วมกัน รวมทั้งนำผล NT มาใช้เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง



ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนา รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะ ผู้เรียนตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบที่เชื่อมโยงการใช้ข้อมูล NT การ กำหนดเป้าหมายร่วม การบริหารเครือข่าย การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ การแบ่งปันทรัพยากร ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหาร เครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียน ระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะ ผู้เรียนตามผลการประเมิน NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร เครือข่ายความร่วมมือที่พัฒนาขึ้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยประยุกต์ การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณที่สะท้อนสภาพและความต้องการของพื้นที่ และ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่อธิบายกระบวนการ ปัจจัยความสำเร็จ และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การ ดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวปฏิบัติ ที่ดี

ผู้วิจัยศึกษานโยบาย เอกสาร รายงานผล NT ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการ การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา คุณภาพ การพัฒนาครู และสมรรถนะผู้เรียน จากนั้นสังเคราะห์เป็นกรอบองค์ประกอบเบื้องต้นสำหรับ สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ควบคู่กับการวิเคราะห์ผล NT ย้อนหลังตาม ข้อมูลที่สำนักงานเขตพื้นที่มีอยู่ และศึกษากรณีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินหรือพัฒนาการที่โดดเด่น พร้อมหลักฐานการทำงานแบบเครือข่าย



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการหรือครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีนักเรียนเข้ารับการประเมิน NT ปี 2568 มีสถานศึกษา 137 แห่ง ครู 1,620 คน และนักเรียน 26,862 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาหรืออำเภอเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมความแตกต่างของบริบททั้ง 4 อำเภอ สำหรับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีใช้การเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์อย่างน้อย 2 เงื่อนไขร่วมกัน คือ มีผล NT สูงกว่าค่าอ้างอิงที่กำหนดหรือมีพัฒนาการต่อเนื่อง และมีหลักฐานการดำเนินงานผ่านเครือข่ายความร่วมมืออย่างเป็นระบบ

## ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบเนื้อหาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นสำหรับตรวจสอบเชิงประจักษ์ 8 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) โครงสร้างและภาคีเครือข่าย 3) ภาวะผู้นำเครือข่าย 4) การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม 5) การสื่อสารและการประสานงาน 6) การใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกัน 7) การพัฒนาศักยภาพสมาชิกเครือข่าย และ 8) การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ส่วนผลลัพธ์ผู้เรียนมุ่งความสามารถด้านภาษาไทยและด้านคณิตศาสตร์ที่สะท้อนผ่านผล NT และหลักฐานการเรียนรู้ในชั้นเรียน

## ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยนำผลจากระยะที่ 1 ทั้งข้อมูลเอกสาร ค่า PNI\_modified ผลวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดี และข้อเสนอจากผู้เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบ โดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบให้ครอบคลุมหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเครือข่าย กระบวนการบริหาร กลไกสนับสนุน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ จากนั้นตรวจสอบร่างรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2 คน การนิเทศการศึกษา 2 คน การวัดและประเมินผล 1 คน การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย/คณิตศาสตร์ 2 คน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านเครือข่าย 1 คน

## ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ

นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงรูปแบบฉบับสมบูรณ์



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 5 ฉบับ คือ 1) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูล ผล NT 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี 4) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มสำหรับตรวจสอบร่างรูปแบบ และ 5) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่าย การพัฒนา รูปแบบ การใช้ผลประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้เรียน แล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ
2. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในลักษณะตอบสองสภาพสำหรับรายการเดียวกัน เพื่อให้คำนวณความต้องการจำเป็นได้
3. เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาคัดชั้นความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
4. ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารหรือครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แล้วหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
5. ปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ถึงสถานศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
3. วิเคราะห์ผลเบื้องต้นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น และใช้ผลดังกล่าวร่วมกับข้อมูล NT ในการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์กรณีศึกษา
4. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาและภาคีเครือข่าย บันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบความถูกต้องของสาระสำคัญกับผู้ให้ข้อมูล
5. จัดทำร่างรูปแบบและดำเนินการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงก่อนส่งแบบประเมินรูปแบบในระยะสุดท้าย



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการประเมินรูปแบบวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็นใช้ดัชนี PNI\_modified จากนั้นเรียงลำดับค่าจากมากไปน้อยเพื่อระบุประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนามาก่อน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบประเด็นร่วมและประเด็นแตกต่าง และใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผล NT มีความต้องการพัฒนาในทุกองค์ประกอบ โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพสมาชิก การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม และการใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกัน ตามลำดับ ผลดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และกระบวนการบริหาร 7 ขั้น ซึ่งเชื่อมโยงการใช้ข้อมูล NT การสร้างเป้าหมายร่วม การบริหารเครือข่าย การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ และการติดตาม พัฒนาการของผู้เรียนเข้าเป็นระบบเดียวกัน

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียน ตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหาร เครือข่ายความร่วมมือ

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดมีบริบทและทรัพยากรที่หลากหลาย จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยกลไกเครือข่ายความร่วมมือในการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรทางวิชาการ ร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบการบริหาร เครือข่ายความร่วมมือสำหรับนำไปศึกษาเชิงประจักษ์จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมาย ร่วม 2) โครงสร้างและภาคีเครือข่าย 3) ภาวะผู้นำเครือข่าย 4) การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม 5) การสื่อสารและการประสานงาน 6) การใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกัน 7) การพัฒนาศักยภาพ สมาชิก และ 8) การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกรอบเดียวกับที่



กำหนดไว้ในขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

| ด้าน                                         | สภาพปัจจุบัน<br>$\bar{X}/S.D.$ | สภาพที่พึงประสงค์<br>$\bar{X}/S.D.$ | PNI_modified | ลำดับ |
|----------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|
| 1. วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม                 | 3.68/0.61                      | 4.55/0.49                           | 0.236        | 8     |
| 2. โครงสร้างและภาคีเครือข่าย                 | 3.52/0.66                      | 4.48/0.52                           | 0.273        | 5     |
| 3. ภาวะผู้นำเครือข่าย                        | 3.61/0.64                      | 4.51/0.51                           | 0.249        | 7     |
| 4. การมีส่วนร่วมและความ<br>รับผิดชอบร่วม     | 3.45/0.68                      | 4.57/0.50                           | 0.325        | 3     |
| 5. การสื่อสารและการ<br>ประสานงาน             | 3.58/0.63                      | 4.50/0.51                           | 0.257        | 6     |
| 6. การใช้ทรัพยากรและองค์<br>ความรู้ร่วมกัน   | 3.39/0.70                      | 4.46/0.54                           | 0.316        | 4     |
| 7. การพัฒนาศักยภาพสมาชิก                     | 3.42/0.69                      | 4.54/0.50                           | 0.327        | 2     |
| 8. การติดตาม ประเมินผล และ<br>พัฒนาเครือข่าย | 3.35/0.72                      | 4.58/0.49                           | 0.367        | 1     |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทั้ง 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.35–3.68 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ( $\bar{X}$  = 3.68, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเครือข่าย ( $\bar{X}$  = 3.61, S.D. = 0.64) และ การสื่อสารและการประสานงาน ( $\bar{X}$  = 3.58, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย ( $\bar{X}$  = 3.35, S.D. = 0.72)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทั้ง 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.46–4.58 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม ( $\bar{X}$  = 4.57, S.D. = 0.50) และ วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI\_modified พบว่า ทุกด้านมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1)



การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย (PNI\_modified = 0.367) (2) การพัฒนาศักยภาพสมาชิก (0.327) (3) การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม (0.325) (4) การใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกัน (0.316) (5) โครงสร้างและภาคีเครือข่าย (0.273) (6) การสื่อสารและการประสานงาน (0.257) (7) ภาวะผู้นำเครือข่าย (0.249) และ (8) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (0.236) ตามลำดับ

ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาการบริหารเครือข่ายมิได้อยู่เพียงการกำหนดเป้าหมายหรือโครงสร้างเครือข่าย แต่ควรให้ความสำคัญกับ ระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การสร้างความรับผิดชอบร่วม และการแบ่งปันทรัพยากรและองค์ความรู้ ซึ่งผู้วิจัยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนารูปแบบในระยะต่อไป

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 ประกอบด้วย ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ผลการศึกษาบริบท ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น และข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ โดยผลการสังเคราะห์ในต้นฉบับกำหนดโครงสร้างของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1** หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลเป็นฐาน ความรับผิดชอบร่วม และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้ผลการประเมิน NT และข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับกำหนดปัญหาและเป้าหมายร่วมของเครือข่าย

**องค์ประกอบที่ 2** วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มุ่งสร้างระบบความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และภาคีเครือข่าย ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านภาษาไทยและด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

**องค์ประกอบที่ 3** โครงสร้างและภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีสันับสนุน โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในแต่ละระดับให้เชื่อมโยงกัน

**องค์ประกอบที่ 4** กระบวนการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล NT และข้อมูลผู้เรียน ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายร่วม ขั้นที่ 3 จัดโครงสร้างและกำหนดบทบาท ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาครู และผู้เรียนขั้นที่ 6 นิเทศ ติดตาม และประเมินผล และขั้นที่ 7 สะท้อนผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กระบวนการทั้ง 7 ขั้นมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง โดยนำผลจากการติดตามและประเมินผลกลับไปใช้วิเคราะห์สถานการณ์และปรับเป้าหมายการพัฒนาในรอบต่อไป มิใช่กระบวนการที่สิ้นสุดเมื่อดำเนินกิจกรรมครบทุกขั้น



**องค์ประกอบที่ 5** กลไกสนับสนุน ประกอบด้วย ระบบข้อมูลสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากร การพัฒนาครูผ่าน PLC, Coaching และ Lesson Study ตลอดจนการเรียนรู้ข้ามสถานศึกษา โดยมุ่งทำให้ความรู้และจุดแข็งของสมาชิกสามารถถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ร่วมกันภายในเครือข่าย ซึ่งแนวทาง PLC, Coaching และ Lesson Study ปรากฏอยู่ในกรอบองค์ประกอบเดิมของบทความ

**องค์ประกอบที่ 6** การประเมินผลและเงื่อนไขความสำเร็จ มุ่งติดตามทั้งคุณภาพของกระบวนการบริหารเครือข่าย คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียน โดยนำผลการประเมินกลับมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดมาสังเคราะห์ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของรูปแบบได้ว่า ข้อมูลผล NT และข้อมูลผู้เรียนเป็นฐานนำเข้า (Input) สำหรับการกำหนดปัญหาและเป้าหมายร่วม จากนั้นใช้ โครงสร้างเครือข่ายและกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน (Process) เป็นกลไกเชื่อมโยงบุคลากร ทรัพยากร องค์ความรู้ และการพัฒนาครูเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ โดยมี ระบบข้อมูล PLC, Coaching, Lesson Study และการนิเทศติดตามเป็นกลไกสนับสนุน และมุ่งสู่ การพัฒนาความสามารถด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์ของผู้เรียน (Outcome) พร้อมนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ประเมินรูปแบบใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

#### ตารางที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

| รายการประเมิน       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ     |
|---------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ความเหมาะสม      | 4.62      | 0.42 | มากที่สุด |
| 2. ความเป็นไปได้    | 4.48      | 0.47 | มาก       |
| 3. ความเป็นประโยชน์ | 4.67      | 0.39 | มากที่สุด |
| รวม                 | 4.59      | 0.43 | มากที่สุด |

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนตามผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน พบว่า โดยภาพรวมรูปแบบมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.67, S.D. = 0.39) รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.62, S.D. = 0.42) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเป็นไปได้นี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก



ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาในสังกัด และมีประโยชน์ต่อการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูล NT กับกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการติดตามประเมินผล

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์ชี้ว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนควรเริ่มจากการใช้ข้อมูลผล NT เป็นฐานร่วม ไม่ใช่เริ่มจากการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ เนื่องจากข้อมูลช่วยให้เครือข่ายเห็นปัญหาเดียวกัน กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และจัดสรรความช่วยเหลือตามความต้องการของแต่ละโรงเรียน แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการพัฒนารูปแบบที่เริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโพธิ์จุมพลและพลสารมย์ (2558) และงานของ Songamporn et al. (2026) ซึ่งใช้ความต้องการจำเป็นเป็นฐานในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายเพื่อสมรรถนะผู้เรียน

องค์ประกอบด้านโครงสร้างและภาคีเครือข่ายมีความสำคัญเพราะเครือข่ายจะเกิดผลไม่ได้หากไม่มีผู้รับผิดชอบและบทบาทที่ชัดเจน มหาวงค์และคณะ (2559) พบว่ารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการต้องมีคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่และระดับกลุ่มเครือข่าย รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน ขณะที่บุตโยธีและคณะ (2568) เน้นการประสานหน่วยงาน การสร้างพันธมิตร สัญญาร่วม การจัดโครงสร้าง และการรักษาความสัมพันธ์ของสมาชิก ดังนั้นรูปแบบสำหรับ สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรกำหนดกลไกอย่างน้อยในระดับเขตพื้นที่ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับสถานศึกษา

องค์ประกอบด้านการใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกันตอบโจทย์บริบทของพื้นที่ที่โรงเรียนมีความแตกต่างด้านขนาดและทรัพยากร เครือข่ายจึงควรทำให้โรงเรียนที่มีจุดแข็งด้านภาษาไทย คณิตศาสตร์ การวัดผล หรือการพัฒนาสื่อสามารถทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้แก่โรงเรียนอื่นได้ การใช้ครูและบุคลากรร่วมกัน การพัฒนาครูร่วมกัน และการใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันเป็นข้อบ่งชี้ที่ปรากฏในรูปแบบของมหาวงค์และคณะ (2559) และช่วยเปลี่ยนเครือข่ายจากการประชุมเชิงพิธีการไปสู่ความร่วมมือทางวิชาการที่มีผลต่อห้องเรียน

สำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน รูปแบบไม่ควรมุ่งตัวข้อสอบ NT เป็นกิจกรรมหลัก แต่ควรใช้ผล NT เป็นข้อมูลวินิจฉัยแล้วพัฒนาการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับ ป.1-ป.3 ผ่านการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด การออกแบบกิจกรรมภาษาไทยและคณิตศาสตร์ การประเมินเพื่อพัฒนา และการช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล เครือข่ายควรสนับสนุน PLC และ Coaching ข้ามโรงเรียนเพื่อให้ครูร่วมกันวิเคราะห์งานผู้เรียน ทดลองแนวทาง และสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง



กระบวนการบริหารเครื่องมือ 7 ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องเชิงหลักการกับกระบวนการวางแผน จัดองค์กร ประสานงาน ดำเนินงาน และปรับปรุงของมทว. และคณะ (2559) แต่เพิ่มการวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดเป้าหมายร่วมไว้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะกับงานที่ใช้ผล NT เป็นฐานทั้งนี้การยืนยันข้อขึ้น จำนวนขึ้น และรายละเอียดของกระบวนการต้องอาศัยผลการสนทนากลุ่มและการประเมินรูปแบบจริง

ประเด็นสำคัญอีกประการคือการประเมินผลรูปแบบต้องแยก “คุณภาพของรูปแบบ” ออกจาก “ผลต่อคะแนน NT” การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์สามารถยืนยันคุณภาพของรูปแบบในระยะพัฒนาได้ แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสรุปว่ารูปแบบทำให้คะแนน NT สูงขึ้น หากต้องการข้อสรุปดังกล่าวควรมีระยะทดลองใช้รูปแบบและเปรียบเทียบผลก่อนและหลัง หรือใช้การออกแบบวิจัยที่ควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนได้เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาระบบข้อมูล NT ที่โรงเรียนสามารถใช้วิเคราะห์รายด้านและเชื่อมโยงกับข้อมูลการประเมินในชั้นเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายพัฒนาร่วมกัน
  - 1.2 ควรจัดโครงสร้างเครือข่ายที่มีผู้ประสานงานและบทบาทชัดเจน โดยเชื่อมกลุ่มนิเทศติดตามฯ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูภาษาไทย ครูคณิตศาสตร์ และครูระดับ ป.1-ป.3 เข้าด้วยกัน
  - 1.3 ควรจัดระบบโรงเรียนหรือครูต้นแบบตามจุดแข็ง เพื่อแบ่งปันสื่อ นวัตกรรม แบบประเมิน และ Coaching แก่โรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นสูง
  - 1.4 การติดตามควรใช้ทั้งตัวชี้วัดกระบวนการเครือข่าย ตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียน ไม่ใช่คะแนน NT เพียงตัวเดียวในการตัดสินคุณภาพของโรงเรียนหรือครู
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 ควรนำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้กับเครือข่ายสถานศึกษาจริงอย่างน้อยหนึ่งรอบปีการศึกษา และศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเครือข่าย สมรรถนะครู และสมรรถนะผู้เรียน
  - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืน เช่น ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ ระบบข้อมูล แรงจูงใจ และความต่อเนื่องของนโยบาย
  - 2.3 ควรศึกษาความแตกต่างของการใช้รูปแบบตามขนาดโรงเรียนและบริบท 4 อำเภอ เพื่อออกแบบการสนับสนุนแบบจำแนกตามความต้องการแทนการใช้มาตรการเดียวกับทุกโรงเรียน



## องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี)



## เอกสารอ้างอิง

- บุตโยธี, ม., เกื่อนช้าง, ว., & เกสทอง, ธ. (2568). รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามหลักสราณีย  
 ธรรม 6. วารสารวิจัยวิชาการ, 8(2), 297-314. <https://doi.org/10.14456/jra.2025.46>
- โพธิ์จุมพล, ส., & พลสารัมย์, พ. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1), 132-142. [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/47850)  
[thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/47850](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/47850)



- มหาวงค์, จ.จันทร์ศิลา, ว.&เอื้อนครินทร์, ท.(2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง. *Journal of Education and Innovation*, 18(4), 114-127. [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal\\_nu/article/view/70962](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/70962)
- รอดจินดา, ส. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 12(1).<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/144644>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2568). รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567. <https://www.ccs1.go.th/>
- สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2565). แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2566-2570). <https://www.opsmoac.go.th/chachoengsao-dwl-files-461891791113>
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568, 25 กันยายน). รายงานการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567. <https://boet.obec.go.th/10306/25/09/2025/>
- Songamporn, A., Ekapetch, C., & Chatakan, W. (2026). The development of administration model collaborative networks to improve student competency of schools under Nakhon Si Thammarat Education Office Service Area 1. *Journal of MCU Nakhondhat*, 13(3), 233-243. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/297903>