



วารสาร

ครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

JOURNAL OF EDUCATION
BURIRAM RAJABHAT UNIVERSITY



ISSN : 2773-966X (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2569)
Vol. 6 No. 1 (January - June 2026)

BRU
BURIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

เจ้าของ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ ครอบคลุมเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางและเปลี่ยนองค์ความรู้ ตลอดจนเทคนิคการวิจัยใหม่ ๆ ด้านครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์

มาตรฐานของวารสาร

ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวารสารวิชาการ กำหนดโดยกองบรรณาธิการ ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกที่มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องมาจากสถาบันภายนอกเป็นส่วนใหญ่และมาจากสถาบันภายในส่วนหนึ่ง และมีผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานต่อเนื่องทำหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองบทความอย่างน้อย 3 ท่าน และเป็นวารสารที่ออกตรงตามเวลาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

นโยบายพิจารณากลั่นกรองบทความ

1. รับพิจารณาบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยขอบเขตเนื้อหาทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ทางด้านการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยรับบทความวิจัย (Research articles) บทความวิชาการ (Academic articles) บทความปริทัศน์ (Review articles) ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าจะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร เอกสารการประชุมทางวิชาการหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน (ยกเว้นรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์) และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. บทความที่รับพิจารณาตีพิมพ์ต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) อย่างน้อย 3 ท่าน และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ
3. ผู้เขียนต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการวารสารกำหนด และยินยอมให้บรรณาธิการแก้ไขบทความเพื่อความสมบูรณ์ได้ในขั้นตอนสุดท้ายก่อนเผยแพร่

วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

กระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ

บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer)

1. ผู้เขียนลงทะเบียนส่งบทความที่เว็บไซต์ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/BRUJE/>
2. กองบรรณาธิการพิจารณาบทความวิจัยเมื่อได้รับบทความเรียบร้อยแล้วจะแจ้งให้ผู้เขียนทราบทันที
3. กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบบทความที่ได้รับว่าอยู่ในขอบเขตเนื้อหาวารสารหรือไม่ รวมถึงคุณภาพทางวิชาการและประโยชน์ในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบภายใน 15 วัน
4. กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อถ้อยแถลง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน ประเมินคุณภาพของบทความว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมจะลงตีพิมพ์หรือไม่ และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนจะไม่ทราบข้อมูลซึ่งกันและกัน (Double-blind peer review) ใช้เวลาประมาณ 15 – 30 วัน
5. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจตีพิมพ์โดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรนำลงตีพิมพ์ หรือควรส่งให้ผู้เขียนแก้ไขก่อนส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินอีกครั้ง หรือปฏิเสธการตีพิมพ์ และจะแจ้งผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนได้ทราบ ภายในระยะเวลา 15 วัน นับตั้งแต่วันที่รับผลการพิจารณา โดยผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวถือเป็นที่สุด

สถานที่ติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อาคารสำนักงานครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

439 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

โทรศัพท์ 044-611221 ต่อ 1001-1002

E-Mail: edujournal@bru.ac.th

Website : <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/BRUJE>

ISSN (Online): 2773-966X

สงวนลิขสิทธิ์โดย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เนื้อหา ผลการศึกษา ข้อความ การอ้างอิง และความคิดเห็นที่ปรากฏในแต่ละบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงฝ่ายเดียว บรรณาธิการและผู้พิมพ์ไม่ต้องรับผิดชอบ

กองบรรณาธิการ

วารสารเศรษฐศาสตร์

ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.พจน์ กุลพานันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญยเสนอ ตริวิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ จารัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ หอมจันทร์

ที่ปรึกษา
ที่ปรึกษา
ที่ปรึกษา
ที่ปรึกษา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย ชีรภัคศิริ

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

รองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.กรกช ศิลปกอบ

รองคณบดีฝ่ายพัฒนางานวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กองบรรณาธิการภายใน

อาจารย์ ดร.พจน์ กุลพานันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญยเสนอ ตริวิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ หอมจันทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวัฒน์ พรหมเด่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัช จันทร์งาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนล สอนประดิษฐ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ถุงแก้ว
อาจารย์ ดร.กรกช ศิลปกอบ
อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์
อาจารย์ ดร.สินีนาม วัฒนสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง
ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญารัตน์ โคจร
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก นัยเจริญ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ นามบุญลือ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พิทยา สัพโส
รองศาสตราจารย์ ดร.อนงนาฏ เพชรประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ
รองศาสตราจารย์ ดร.อัฐพล อินตะเสนา
รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิสุทธิพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิศพล บุปผาชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐพร ไทยงูเหลือม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพันธุ์ ศรีสมพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล แสงพรหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมตตา ศิริสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกต เพชรศรีสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม หอมคำ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ จันทะหิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก
อาจารย์ ดร.นริศรา ลอยฟ้า
อาจารย์ ดร.ประภัสสรา สร้อยจิตร
อาจารย์ ดร.ยุวดี พลศิริ
อาจารย์ ดร.วีระศักดิ์ แก่นอ้วน
อาจารย์ ดร.ปทุมทริกา น้อยนันท
อาจารย์ ดร.อิสระพงศ์ ถนัดคำ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจทานภาษาอังกฤษประจำฉบับ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ จารัตน์
อาจารย์ ดร.ภัทรินธร บุญทวี

อาจารย์ ดร.สินีนากู วัฒนสุข
Ms.Lolita Labfey Uminga

ฝ่ายออกแบบและสารสนเทศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อโศก ไทยจันทร์รักษ์
ว่าที่ร้อยตรีปวิติ ปฏิสังข์

นายลาภกร วัฒนสุข

ฝ่ายจัดการ ประสานงานและประเมินผล

อาจารย์ ดร.บรรพต วงศ์ทองเจริญ
นางสาววิไล ดวงเนตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนล สอนประดิษฐ์

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

บทบรรณาธิการ วารสารครุศาสตร์



บทบรรณาธิการ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมิใช่เพียงการส่งผ่านองค์ความรู้ตามขนบเดิม แต่คือกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการสร้างศักยภาพทางปัญญาและทักษะแห่งอนาคต ที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และมีเจตคติในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางความซับซ้อนของสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ในฐานะหน่วยผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีภารกิจในการคิด วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีทั้งความรู้ ทักษะชีวิต การคิดขั้นสูง และจิตสาธารณะ พร้อมเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ

วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2569) ฉบับนี้ได้นำเสนอบทความวิจัยด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสหวิทยาการ ที่มีคุณค่าทางวิชาการ โดยมีบทความจำนวน 6 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย 5 เรื่อง บทความวิชาการ 1 เรื่อง มาจากหน่วยงานภายใน 2 เรื่อง และภายนอก 4 เรื่อง

บทความทั้งหมดผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน ผ่านกระบวนการ Double-Blinded Review และเผยแพร่ในรูปแบบออนไลน์ทั้งหมด เพื่อความเข้าถึงและขยายผลในวงกว้าง กองบรรณาธิการมุ่งหวังให้วารสารเป็นเวทีวิชาการกลางสำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

ขอชื่นชมผู้เขียนทุกท่านที่มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำอย่างมีคุณค่า รวมถึงผู้อ่านทุกท่านที่สนับสนุนวารสารอย่างต่อเนื่อง ทางวารสารยินดีรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย ชีร์ภักศิริ
บรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความประจำฉบับ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

หน้า

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 วงจันทร์ อักษรดี และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	1
---	---

สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สุรศักดิ์ เดือนขาว ศิราณี จุฑาปะมา และ สมศักดิ์ จิวพัฒนา	15
--	----

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปารณพรี ดวงภักดี บุญมี ก่อบุญ และ วัลนิกา ฉลากบาง	29
---	----

แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	43
--	----

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะวอลเลย์บอลของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านก้างปลา สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ชัยวัฒน์ บุญพรม มนัสวี บุราณศรี และ จตุรงค์ สว่างวงศ์	59
---	----

บทความวิชาการ

การดูแลรักษาและปรับแต่งเสียงเครื่องดนตรีไทย: กรณีศึกษาเครื่องดีและเครื่องหนัง ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ	71
--	----

ข้อเสนอแนะในการเตรียมบทความวิจัยเพื่อส่งวารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	87
--	----

จริยธรรมการตีพิมพ์	91
--------------------	----

Template การจัดทำบทความ	95
-------------------------	----



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

The Relationship between 21st-Century Administrative Skills and
Academic Administration of School Administrators under
Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1

วงจันทร์ อักษรดี¹ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ²

Wongjan Aksorndee¹ and Piyanat Boonmeepit²

Received: 12 February 2026, Revised: 20 April 2026, Accepted: 24 April 2026

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,097 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเขตคุณภาพการศึกษาเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ครู โรงเรียนเมืองปราจีนบุรี อีเมลล์ p.puyypuy@gmail.com

²รองศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยเกริก อีเมลล์ piyanart.2555@gmail.com



ABSTRACT

The purposes of this independent study were to: (1) examine the 21st-Century Administrative Skills of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1; (2) investigate the academic administration of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1; and (3) examine the relationship between the 21st-Century Administrative Skills and the academic administration of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1.

The population of this study consisted of 1,097 teachers working in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year (B.E. 2568). The sample consisted of 285 teachers collected from the same population. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. Proportional stratified random sampling was employed, using educational quality clusters as the stratification criterion. The research instrument used for data collection was a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .993. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: (1) the overall and individual aspects of the 21st-Century Administrative Skills of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 were at the highest level; (2) the overall and individual aspects of academic administration were also at the highest level; and (3) there was a very high positive correlation between the 21st-Century Administrative Skills and the academic administration of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: 21st-century administrative skills, academic administration, school administrators

¹ Teacher, Mueang Prachinburi School email: p.puyypuy@gmail.com

² Assoc. Prof. Dr. Krirk University email: piyanart.2555@gmail.com



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การจัดการศึกษาเน้นการส่งเสริมทักษะสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ (Trilling & Fadel, 2009) พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน นอกจากนี้การแข่งขันทางการศึกษาในระดับสากล ยังเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้านจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักและหัวใจของสถานศึกษา เนื่องจากครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การขับเคลื่อนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (Fullan, 2014) ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการและคุณภาพของสถานศึกษา

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าคุณภาพผู้เรียน การดำเนินงานวิชาการและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนา อีกทั้งผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา สะท้อนถึงความจำเป็นในการยกระดับการบริหารงานวิชาการและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาในพื้นที่

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1



ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 1,097 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 285 คน คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgen, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเขตคุณภาพการศึกษาเป็นเกณฑ์

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และรัตนากาญจนพันธุ์ (2564), วัฒนา อภิวัน (2564), นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565), จักรวาล สุขดี และวิเชียร รุ้ยินยง (2565), ธนวัฒน์ สามารถ (2567), Doe (2009), Weigel (2012), Greenberg (2012), NASSP (2015) และ Podolny (2015) ได้ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะด้านเทคนิคการบริหาร 6) ทักษะการแก้ปัญหา 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่สังเคราะห์จากนักการศึกษาและหน่วยงาน ได้แก่ Kimbrough และ Nunnery (1998) Forest และ Kinser (2020) กระทรวงศึกษาธิการ (2562) จิตติมา วรรณศรี (2557) อุทัย บุญประเสริฐ (2557) ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562) วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ (2566) นารี ปราถนาม (2566) หทัยชนก พรหมสว่างศิลป์ (2566) และนฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566) ได้ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านการวัดผลและประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปีการศึกษา 2568 (ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2569)

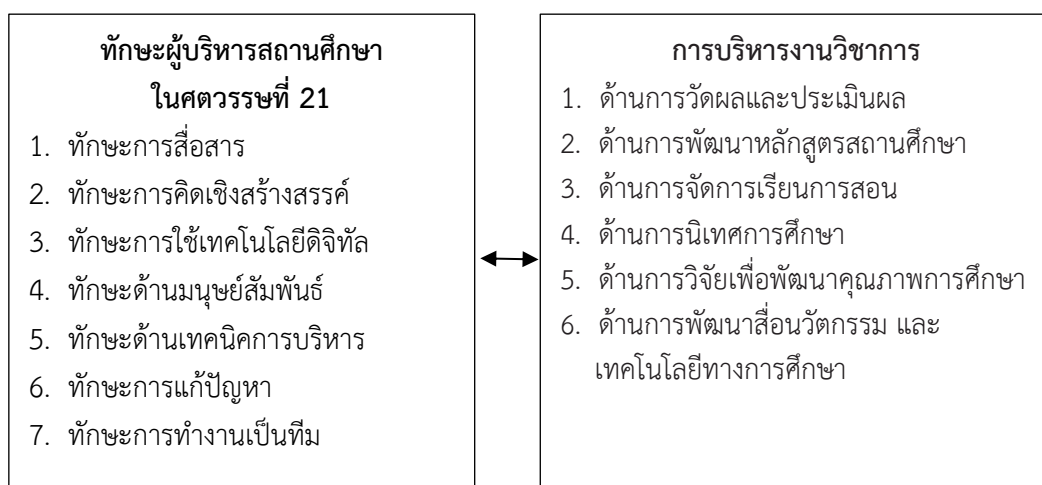
กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาจำแนกได้ 7 ทักษะ คือ

- 1.1 ทักษะการสื่อสาร
- 1.2 ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์
- 1.3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.5 ทักษะด้านเทคนิคการบริหาร
- 1.6 ทักษะการแก้ปัญหา
- 1.7 ทักษะการทำงานเป็นทีม



2. การบริหารงานวิชาการ ที่สังเคราะห์จากนักการศึกษาและหน่วยงาน จำแนกได้ 6 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านการวัดผลและประเมินผล
 - 2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา
 - 2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.6 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,097 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเขตคุณภาพการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น จากนั้นจึงทำการเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่มเขตคุณภาพการศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการบริหาร ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน 41 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 31 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.4 สร้างแบบสอบถามในการวิจัยให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เบื้องต้นและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบ IOC และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านตั้งแต่ .70 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .993

3.8 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนการจัดพิมพ์

3.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ศึกษาการบริหารงานวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแสดงความอนุเคราะห์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 285 ฉบับ ติดต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง

5.3 ผู้วิจัยติดตามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกรายการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว มาลงรหัสและบันทึกข้อมูล จากนั้นนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้านและโดยภาพรวม ทั้งนี้ ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนนตามแนวคิดของ เบสต์และคาน (Best & Kahn, 1993)

3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายด้านและโดยภาพรวม ทั้งนี้ ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนนตามแนวคิดของ เบสต์และคาน (Best & Kahn, 1993)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ความถี่ (Frequency)
- 1.2 ร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21	n = 285			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะการสื่อสาร	4.69	0.47	มากที่สุด	7
2. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.72	0.51	มากที่สุด	6
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.73	0.61	มากที่สุด	5
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.82	0.45	มากที่สุด	1
5. ทักษะด้านเทคนิคการบริหาร	4.81	0.56	มากที่สุด	2
6. ทักษะการแก้ปัญหา	4.80	0.56	มากที่สุด	3
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.76	0.56	มากที่สุด	4
รวม	4.76	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.51) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.45) ทักษะด้านเทคนิคการบริหาร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.56) ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.80$,



S.D. = 0.56) ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.68) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.61) และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.51) และทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การบริหารงานวิชาการ	n = 285			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การวัดผลและประเมินผล	4.80	0.42	มากที่สุด	6
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.82	0.40	มากที่สุด	5
3. การจัดการเรียนการสอน	4.86	0.34	มากที่สุด	2
4. การนิเทศการศึกษา	4.83	0.35	มากที่สุด	4
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.87	0.25	มากที่สุด	1
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.84	0.39	มากที่สุด	3
รวม	4.84	0.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.84, S.D. = 0.32) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (M = 4.87, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอน (M = 4.86, S.D. = 0.34) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (M = 4.84, S.D. = 0.39) การนิเทศการศึกษา (M = 4.83, S.D. = 0.35) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (M = 4.82, S.D. = 0.40) และการวัดผลและประเมินผล (M = 4.80, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	.915**	.865**	.734**	.478**	.845**	.871**	.884**
X ₂	.829**	.760**	.684**	.525**	.845**	.755**	.820**
X ₃	.924**	.945**	.848**	.375**	.813**	.853**	.896**
X ₄	.877**	.856**	.798**	.375**	.801**	.884**	.864**
X ₅	.912**	.930**	.846**	.501**	.864**	.838**	.917**
X ₆	.820**	.863**	.849**	.368**	.791**	.811**	.844**
X ₇	.915**	.925**	.917**	.576**	.871**	.845**	.945**
X _{tot}	.932**	.928**	.858**	.481**	.877**	.880**	.930**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งรวมเท่ากับ .930 ($r = .930$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือการบริหารงานวิชาการกับการวัดผลและการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .980 ($r = .980$) รองลงมาคือ การบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .956 ($r = .956$) และทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .976 ($r = .976$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ทักษะการแก้ปัญหากับการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ .368 ($r = .368$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคนิคการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นัยวัฒน์ ราชยอด (2563, น. 111) ที่กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ



ผลการวิจัยของ นุสรุา พูลสุด (2564, น. 72) ที่พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขง ธนกร นามวิชัย (2567, น. 475) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบหลักสูตรให้ทันสมัย บูรณาการสื่อออนไลน์ และตอบสนองบริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ทักษะการทำงานเป็นทีมก็ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างเด่นชัด เพราะการดำเนินงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือและสร้างบรรยากาศแบบมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาต (2565, น. 75) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมากในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้จริง และมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Formative Assessment) โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับผู้เรียน



แต่ละช่วงวัย รวมทั้งนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยอาจใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและพัฒนาารูปแบบหรือแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยอาจประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562)*. สำนักพิมพ์โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณาการพิมพ์.
- จักรวาล สุขดี และวิเชียร รุ้ยนิยง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(4), 114-126.
- ธนกร นามวิชัย. (2567). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนวัฒน์ สามารถ. (2567). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารี ปรานาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัยวัฒน์ ราชยอด. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง, และมีชัย ออสุวรรณ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 72-85.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.



- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วัฒนา อภิวัน. (2564). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ พ้อคำช้าง, และรัตนา กาญจนพันธ์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(5), 14-28.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR). ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- หทัยชนก พรหมสวาศศิลป์. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). หลักสูตรและการบริหารงานของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- Best, J. W., & Kahn. J. V. (1993). *Research in education* (3th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Doe, J. (2009). *21st century school administration skills assessment report*. Retrieved from <http://www.ndlead.k12.nd.us/surveys/SASsamplereport.pdf>
- Forest, J., & Kinser, K. (2020). Higher education in the United States: An encyclopedia. Oxford: ABC-CLIO.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Greenberg, M. (2012). Five essential skills for leadership in the 21st century. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/the-mindful-selfExpress/201206/five-essential-skills-leadership-in-the-21st-century>
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1998). *Educational administration* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- National Association of Secondary School Principals. (2015). 10 skills for successful school leaders. Retrieved from <http://www.amazon.com/10-Skills-forSuccessful-School-Leaders/dp/>
- Podolny, A. (2015). 21st century skills: Success in life: 6 C's plus leadership. Retrieved from <http://wanetusa.org/achieve-your-dream/21st-century-skills/>



Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*.

San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Weigel, (2012). Management skills for the 21st century: *Avis Gaze / Preparing school leaders: 21st century skills* and National Association of Secondary School Principals (NASSP). (n.p.).



สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
Current Conditions and Guidelines for Core Competency Development
of Schools Administrators in the 21st Century under Surin Primary
Educational Service Area Office 3

สุรศักดิ์ เดือนขาว¹ ศิราณี จุโทปะมา² และ สมศักดิ์ จีวัณนา³
Surasak Duankhao¹, Siranee Chutopama² and Somsak Jeewattana³

Received: 7 January 2026, Revised: 25 June 2026, Accepted: 29 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 335 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประเภทภาระงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีความสุจริตในการบริหารจัดการงบประมาณ สามารถบริหารจัดการเรื่องงบประมาณให้อยู่ในหลักการโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดแกนกลาง ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก ผู้บริหาร ศตวรรษที่ 21

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อีเมล: 630426021013@bru.ac.th

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อีเมล: siranee.ch@bru.ac.th

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อีเมล: somsak.je@bru.ac.th



ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the opinions of teachers about the core competencies of school administrators in the 21st century; 2) compare the teachers' opinions on the core competencies of school administrators in the 21st century classified according to their work experience and the size of the educational institution, and 3) study the development guidelines of the core competencies of school administrators in the 21st century under Surin Primary Educational Service Area Office 3. This research was conducted in two phases. The first phase involved quantitative research to study and compare teachers' opinions on the current conditions of the core competencies of school administrators in the 21st century. The sample consisted of 335 teachers selected through a stratified random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using the independent-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA). Phase 2 involved qualitative research to study the guidelines for development of the core competencies of school administrators in the 21st century. The five informants were selected using a purposive sampling method. The research instrument used for data collection was an interview. The data were analyzed using content analysis.

The results showed that: 1) the current conditions of the core competencies of school administrators in the 21st century, as perceived by teachers, were at a high level overall; 2) the comparison of teachers' opinions on the current conditions of the core competencies of school administrators in the 21st century, according to work experience and school size, revealed no statistically significant differences, either overall or in each aspect; and 3) the guidelines for the development of the core competencies of school administrators in the 21st century under Surin Primary Educational Service Area Office 3 revealed that school administrators should demonstrate integrity in budget management by ensuring transparency and accountability. They should also be capable of using technology appropriately and providing technological materials and equipment that support teaching and learning in accordance with the learning standards and indicators specified in the Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 (2008). to enhance the effectiveness of school.

Keywords: current conditions of core competencies, administrator, 21st century

¹Student of Master, Educational Administration, Buriram Rajabhat University e-mail: 630426021013@bru.ac.th

²Associate Professor, Educational Administration, Buriram Rajabhat University e-mail: siranee.ch@bru.ac.th

³Assistant Professor, Educational Administration, Buriram Rajabhat University e-mail: somsak.je@bru.ac.th



บทนำ

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน องค์การทางการศึกษาทุกระดับจึงต้องมีการประเมินสมรรถนะที่เป็นระบบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีกลยุทธ์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายของทางราชการ จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ที่กว้างขวาง ทั้งในด้านหลักการบริหารทั่วไป การบริหารสถานศึกษา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเท่าทันเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ ถือเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (Performance Agreement: PA) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. (2566) ที่เน้นย้ำถึงสมรรถนะด้านการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (ธวัชชัย แสนดวง, 2565; ปิยะนัธ ว่องพัฒน์วงศ์, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบริบทพื้นที่เฉพาะตัวครอบคลุมสถานศึกษาในเขตพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมักเผชิญกับข้อจำกัดทั้งในด้านทรัพยากรงบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน พบว่าแม้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการองค์กร มีความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ และมีความตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทั้ง 4 กลุ่มงาน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชน ทว่า ในอีกด้านหนึ่งยังปรากฏสภาพปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ปัญหาประการแรกคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ผู้บริหารบางส่วนยังขาดการแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกับครูและบุคลากร ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานขาดทิศทางเชิงรุก ประการต่อมาคือ ด้านการบริการที่ดี ที่ยังพบปัญหาคอขวดในระบบการให้บริการข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นระบบ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของหน่วยงานภายนอก ประการที่สามคือ ด้านการพัฒนาตนเอง แม้จะมีความรู้ด้านไอที แต่ยังคงขาดทักษะเชิงลึกในการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือการแก้ปัญหาทางเทคนิคด้วยตนเอง และประการสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ผู้บริหารยังเผชิญความท้าทายในการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน ชุมชน และพันธมิตรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทำให้การบริหารจัดการบางส่วนยังแยกส่วนและขาดความคล่องจงเป็นหนึ่งเดียว

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

จิระ งอกศิลป์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน



1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

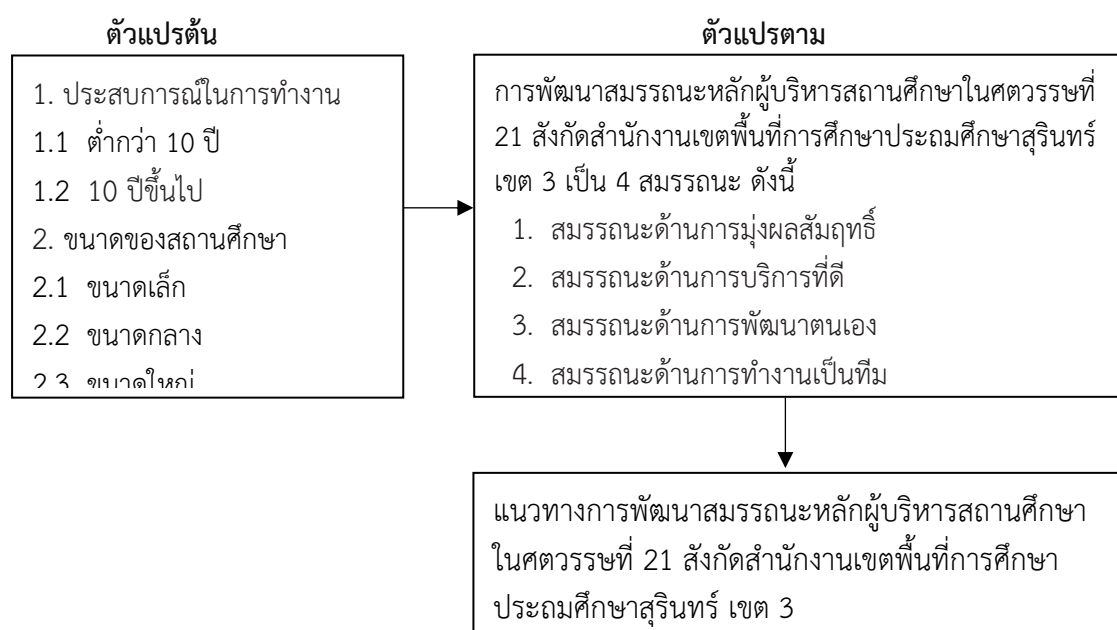
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ เป็นคุณลักษณะที่หล่อหลอมค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญจะต้องปฏิบัติและจะต้องเกี่ยวข้องทั้งกิจการภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี จึงนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้วิจัยได้นำแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนด สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก ที่เป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self - Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวนโรงเรียน 233 โรง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,553 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้จากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555) จำนวน 335 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ขนาดของสถานศึกษา

2.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 – 1.00 ผลปรากฏว่าค่า t มีค่า 0.54 ถือว่ามีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542) แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

3.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

3.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาอีกครั้ง เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 30 คน

3.8 หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 – 1.00 ผลปรากฏว่าค่า t มีค่า 0.54 ถือว่ามีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์, 2542)

3.9 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.8 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

3.10 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. รูปแบบการวิจัย

4.1 ระยะที่ 1 สภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 335 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

4.2 ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

5.2 นำหนังสือจากผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พร้อมแบบสอบถาม ไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแบบสอบถาม

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 355 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.0 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 126 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.5 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 190 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 53.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ



2. การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอเป็นรายด้านโดยภาพรวม เสนอข้อมูลเป็น ตารางประกอบคำอธิบาย

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้ t - test Independent

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า F- test ในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.22	0.39	มาก	1
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.16	0.33	มาก	4
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.28	มาก	2
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.17	0.40	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	4.18	0.35	มาก	-

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ
การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.21	0.39	4.24	0.38	0.71	0.48
2. ด้านการบริการที่ดี	4.15	0.33	4.17	0.32	0.51	0.61
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.16	0.29	4.18	0.28	0.65	0.52
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.41	4.18	0.39	0.85	0.40
รวมเฉลี่ย	4.17	0.36	4.19	0.34	0.68	0.50

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหาร สถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.23	0.42	4.23	0.38	4.22	0.91	0.48	0.62
2. ด้านการบริการที่ดี	4.18	0.34	4.16	0.32	4.16	0.32	0.41	0.66
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.19	0.32	4.17	0.28	4.18	0.27	0.52	0.59
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.19	0.38	4.17	0.40	4.16	0.40	0.11	0.90
รวมเฉลี่ย	4.20	0.37	4.18	0.35	4.18	0.48	0.38	0.68

4. การศึกษาแนวทางสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารเข้าใจหลักการบริหารจัดการโดยเฉพาะการให้งบประมาณในการจัดการเกี่ยวกับ
โครงการและกิจกรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีความสุจริตในการบริหารจัดการงบประมาณการ
จัดการ สามารถบริหารจัดการเรื่องงบประมาณให้อยู่ในหลักการโปร่งใส ตรวจสอบได้รวมทั้งความสามารถใน
การใช้เทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง
กับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดแกนกลาง ตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาใช้ในสถานศึกษา



2. ด้านการบริการที่ดี

ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจในการบริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนผู้ปกครอง นักเรียน หรือผู้มาติดต่อราชการทุกคนด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือกับผู้มาติดต่อราชการไม่เลือกปฏิบัติ ในการให้บริการกับผู้ปกครองนักเรียน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม สถานศึกษามีการบอกขั้นตอนการ ให้บริการ ดูแลช่วยเหลือกับผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบ อย่างชัดเจนและผู้บริหาร สถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลางไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการให้บริการ สนับสนุนสวัสดิการของ นักเรียน ครูบุคลากรทุกส่วน ทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เสมอเหมือนครอบครัว ต้องมีจิตใจโอบ อ้อมอารี ช่วยเหลือนักเรียนที่มียากลำบาก มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ดูแลช่วยเหลือ ไม่ลำเอียง ไม่เรียกรับสินบนหรือรับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีความสามารถทางด้าน เทคโนโลยี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษา ช่วยในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร และนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่มงาน รวมทั้งสนับสนุนการจัด การศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการจัดข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม ปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่ม ปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ อย่างรอบด้าน คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา ทำให้มีสิ่งที่ดี ๆ เกิดขึ้น และมีประโยชน์ต่อตนเอง หรือผู้อื่น หรือต่อสังคม เป็นการคิดเชิงบวก สร้างประโยชน์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริม หรือพัฒนาได้ เป็นต้นแบบ ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันช่วยก่อให้เกิดการจุดประเด็นความคิดใหม่ ๆ มองเห็นมุมมองใหม่ ๆ อ้างอิงจากประสบการณ์เดิมที่เคยมี พัฒนาต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า และมีการนิเทศ ติดตาม วัดผลประเมินผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารมีพลังในการขับเคลื่อนหน่วยงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ เพราะเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การ มีกิจกรรมที่ ต่อเนื่องกันเสมอ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดความสมานฉันท์ ช่วยเหลืองาน สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึง ความสำคัญของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน ผู้บริหารต้องสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่ คณะ เพื่อการบริหารงานประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดง ความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ไม่ปิดกั้น การแสดงความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าต่อการทำงานเป็นทีม ต้องรับฟังและทำ ความเข้าใจกับไต่เต้าที่นำเสนอไปสนับสนุนและให้กำลังใจคณะครูอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสุข สู่ความสำเร็จ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนา



ตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ชุวะคำ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักจิรา ผาทอง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 งานวิจัยของกฤษณะ เขียงแรง (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นลักษณะความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงาน ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดอาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันรับผิดชอบผลงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร 2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารต้องมีลักษณะการบริการอย่างมีอาชีพที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี สร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อผู้มารับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของจิระ งอกศิลป์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการบริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษา ช่วยในการตัดสินใจในการเลือก



แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่มงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอชรา เอ็บสุสิริ (2556) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตน หมายถึง การศึกษาและพัฒนาตนเองในลักษณะองค์รวมล้วนประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณะ เที่ยงแรง (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ผู้วิจัยสรุปแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องมุ่งมั่นเป็นพิเศษ เนื่องจากผลวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยต้องพัฒนาให้ผู้บริหารสร้างกระบวนการรับผิดชอบผลงานร่วมกัน เพื่อให้งานถูกต้อง สมบูรณ์ และได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายองค์กร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง เน้นให้ผู้บริหารเฝ้ารู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ตัดสินใจและบริหารงาน 4 กลุ่มงานในยุคดิจิทัล ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม 3) ด้านการบริการที่ดี มุ่งพัฒนาจิตบริการ (Service Mind) สร้างสัมพันธ์มิตร และตั้งใจตอบสนองความต้องการของประชาชน ชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นจุดแข็งที่ต้องรักษา ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีมุ่งมั่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เนื่องจากพบว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารเข้าใจหลักการการจัดการ การให้งบประมาณการจัดการและการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารต้องเข้าใจหลักการบริหารจัดการโดยเฉพาะการให้งบประมาณในการจัดการเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีความสุจริตในการบริหารจัดการงบประมาณการจัดการ สามารถบริหารจัดการเรื่องงบประมาณให้อยู่ในหลักการโปร่งใส ตรวจสอบได้รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเห็นความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. ด้านการบริการที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี สร้างสัมพันธ์มิตรที่ดีต่อผู้มารับบริการ ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจในการบริการเพื่อสนอง



ความต้องการของประชาชนผู้ปกครองนักเรียน หรือผู้มาติดต่อราชการทุกคนด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือกับผู้มาติดต่อราชการไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการกับผู้ปกครองนักเรียน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม สถานศึกษามีการบอกขั้นตอนการให้บริการ ดูแลช่วยเหลือกับผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบ อย่างชัดเจนและผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงผลประโยชน์จากการให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารจัดการระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง ดังนั้น สถานศึกษาต้องจัดระบบการให้บริการต่อผู้มาติดต่อสื่อสารให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน รวดเร็ว และถูกต้อง เพื่อความมั่นใจกับผู้ปกครองหรือหน่วยงานทางราชการอื่นที่มาติดต่อราชการในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการให้บริการของสถานศึกษา

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษา ช่วยในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่มงานรวมทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการจัดข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์กระบวนการศึกษาความรู้เทคนิควิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและสามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีพลังในการขับเคลื่อนหน่วยงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีพลังในการขับเคลื่อนหน่วยงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การ มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันเสมอ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดความสมานฉันท์ ช่วยเหลืองาน สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน ผู้บริหารต้องสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการบริหารงานประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีส่วนร่วมกับ ครูบุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้เสียและพันธมิตรของสถานศึกษาได้อย่างเป็นหนึ่งเดียว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นหลักในการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาศมรรณะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ เจริญแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.



- จีระ งอกศิลป์. (2552). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์เซ็นเตอร์.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ชนก ธวัชคำ. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เพาะเย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาคจิรา ผาทอง. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เพาะเย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *รวมกฎหมาย ระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (Performance Agreement: PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลักคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัครา เอบสุขสิริ. (2556). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช.อาร์.



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
The Strategic Leadership of Administrators Affecting Budget
Management Effectiveness of Schools under Sakon Nakhon Primary
Educational Service Area Office 1

ปานรพีร์ ดวงภักดี¹ บุญมี ก่อบุญ² และ วัลนิกา ฉลากบาง³

Panrapee Duangpukdee¹, Boonmee Korboon² and Wannika Chalangkang³

Received: 20 February 2026, Revised: 24 June 2026, Accepted: 29 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน และ 4) สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน 87 คน และครู 257 คน รวมทั้งสิ้น 344 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.70 ($\text{Adjusted } R^2 = .757$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .228 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์สู่ปฏิบัติ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา ผลการประเมินพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, อีเมล: charuwanduangpukdee@gmail.com

²อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, อีเมล: boonmeej72017@gmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, อีเมล: wannika.chlk@gmail.com



คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the level of administrators' strategic leadership and the level of school budget management effectiveness; 2) examine the relationship between administrators' strategic leadership and school budget management effectiveness; 3) investigate the predictive power of administrators' strategic leadership on school budget management effectiveness; and 4) establish and evaluate guidelines for developing administrators' strategic leadership affecting school budget management effectiveness under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 87 school administrators and 257 teachers, for a total of 344 participants, selected using multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items and a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.98. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall level of administrators' strategic leadership was at the highest level and the overall effectiveness of school budget management was also at the highest level.
2. There was a strong positive correlation between administrators' strategic leadership and school budget management effectiveness, which was statistically significant at the 0.01 level.
3. Two aspects of administrators' strategic leadership, namely Developing an Organizational Culture (X_5) and Strategy Implementation (X_2), could significantly predict school budget management effectiveness at the .01 level. These predictors accounted for 75.70% of the variance (Adjusted $R^2 = .757$), with a standard error of estimate (SE_{est}) of .228.
4. Guidelines for developing administrators' strategic leadership affecting school budget management effectiveness comprised two key areas: Developing an Organizational Culture and Strategy Implementation. These included 2 objectives, 6 key results, and 18 development guidelines. The evaluation results indicated that the guidelines were appropriate and feasible at the highest level.

Keywords: administrators' strategic leadership, school budget management effectiveness
developing organizational culture, strategy implementation.

¹Student Master of Education Program, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: charuwanduangpukdee@gmail.com

²Lecturer, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

³Assistant Professor, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wannika.chlk@gmail.com



บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานงบประมาณซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนการสอนในยุคที่ทรัพยากรมีความจำกัด การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน เนื่องจากช่วยสนับสนุนให้ภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตามแนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2562) ที่เน้นย้ำว่าการบริหารงบประมาณเป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ดี จากรายงานการตรวจสอบการควบคุมด้านการเงินการบัญชีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยหน่วยตรวจสอบภายใน พบว่าโรงเรียนบางแห่งในสังกัดยังมีข้อบกพร่องสำคัญในการบริหารงานงบประมาณ โดยไม่สามารถควบคุมการใช้จ่ายและการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนไม่เป็นไปตามระบบการควบคุมการเงินและพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 นอกจากนี้ การบริหารงานงบประมาณยังขาดประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากปัญหาความไม่เพียงพอของงบประมาณ ความซับซ้อนของระบบ ปัญหาการติดตามควบคุม การขาดความรู้และทักษะด้านการเงินและการบัญชีของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความยากลำบากในการวางแผนงบประมาณระยะยาว ซึ่งหากปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2562) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับพันธกิจ จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม และควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่ระบุว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปประยุกต์สู่การสร้างแนวทางการพัฒนาตามแนวคิด Objectives and Key Results (OKRs) John Doerr (2018) ที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์หลักที่ชัดเจนและวัดผลได้จริง เพื่อเป็นกลไกเชิงรุกในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน



3. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

4. เพื่อสร้างและประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีลักษณะเชิงความสัมพันธ์และเชิงพยากรณ์ (Correlational and Predictive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,125 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน และครู จำนวน 1,975 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสดี, 2567) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 87 คน และครู จำนวน 257 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.2.1 ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 87 โรงเรียน จาก 174 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอ

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนจากในข้อ 2.2.1 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหาร จำนวน 87 คน

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 13 ของครูในโรงเรียนตามข้อ 2.2.1 ซึ่งจะได้ครูจำนวน 257 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ตามระยะของการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และร่างเป็นข้อคำถาม นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้อง

2) นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา ผู้มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีค่าอำนาจจำแนก



รายข้อ (Item-Total Correlation) ระหว่าง 0.47-0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .98 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30-0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 จากนั้นจึงจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.2 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการสร้างและหา คุณภาพ ดังนี้

1) นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มาเป็นกรอบในการยก่างแนวทางการพัฒนา โดยบูรณาการร่วมกับแนวคิดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (Objectives and Key Results: OKRs)

2) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

3) ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาและแบบประเมินฯ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาและแบบประเมินฯ ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารงานงบประมาณ ที่มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา ผู้มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอหนังสือแสดงความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำส่งหนังสือราชการพร้อมคิวอาร์โค้ด (QR Code) ของแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System: AMSS++) ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมิน ผู้วิจัยขอหนังสือแสดงความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้นำส่งแบบประเมินพร้อมร่างแนวทางการพัฒนาให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาด้วยตนเอง เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ตามระยะของการ วิจัย ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 (การหาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์)

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)



5.1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

5.1.4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 (การประเมินแนวทางการพัฒนา) วิเคราะห์ผลการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาจากแบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินว่า หากรายการใดมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามี ความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ได้จริง

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.56) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (= 4.54, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1.การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1)	4.61	0.53	มากที่สุด
2.การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2)	4.59	0.54	มากที่สุด
3.การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_3)	4.54	0.57	มากที่สุด
4.การมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	4.68	0.56	มากที่สุด
5.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	4.61	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.52	มากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.43) การบริหารการเงิน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) การคำนวณต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) การ



ตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนงบประมาณ (Y_1)	4.73	0.43	มากที่สุด
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2)	4.60	0.50	มากที่สุด
3. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ (Y_3)	4.61	0.51	มากที่สุด
4. การบริหารการเงิน (Y_4)	4.63	0.52	มากที่สุด
5. การตรวจสอบภายใน (Y_5)	4.58	0.56	มากที่สุด
6. การรายงานทางการเงินและ ผลการดำเนินงาน (Y_6)	4.56	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.63	0.46	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) ($r = .862$) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) ($r = .796$) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) ($r = .781$) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_3) ($r = .774$) และการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4) ($r = .773$) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_{tot}
X	1						
X_1	.944**	1					
X_2	.946**	.882**	1				
X_3	.930**	.854**	.906**	1			
X_4	.901**	.807**	.803**	.736**	1		
X_5	.940**	.863**	.821**	.837**	.853**	1	
Y_{tot}	.855**	.796**	.781**	.774**	.773**	.862**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .677 รองลงมา คือ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .225 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.70

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.219 + .548(X_5) + .194(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .677(Z_5) + .225(Z_2)$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	S.E.b	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	-	-	-	1.219	.108	-	11.250**	<.001
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.862	.742	.741	.548	.038	.677	14.515**	<.001
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2)	.871	.759	.757	.194	.040	.225	4.817**	<.001

R = .871, R² = .759, Adj. R² = .757, S.E.est = .228

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ผลการสร้างแนวทางการพัฒนา และผลการ ประเมินแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เฉพาะตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มาเป็นกรอบเบื้องต้นในการยกร่างแนวทางการพัฒนา ดังรายละเอียดในตารางที่ 5



ตารางที่ 5 สรุปการพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนา

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	×	-
X ₂	การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	✓	ควรพัฒนา
X ₃	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	×	-
X ₄	การมีคุณธรรมจริยธรรม	×	-
X ₅	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ. ✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่สมควรได้รับการพัฒนาจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X₅) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X₂) มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาโดยประยุกต์ใช้แนวคิดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (Objectives and Key Results: OKRs) ซึ่ง แนวทางการพัฒนาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์ (Objectives) 6 ผลลัพธ์หลัก (Key Results) และ 18 แนวทางการพัฒนา

5.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนา เมื่อนำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ตามแนวคิด OKRs ไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน พบว่า ในภาพรวมแนวทางการพัฒนาดังกล่าว มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.94	0.24	มากที่สุด	4.80	0.47	มากที่สุด
2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.97	0.17	มากที่สุด	4.91	0.34	มากที่สุด



อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษาไร้พรมแดน ประกอบกับ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เน้นการ พัฒนาเชิงรุกและการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ผู้บริหารไม่เพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ยังมี การ ประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงระบบ และเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมี คุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างความ เชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผน งบประมาณ ซึ่งเป็นรากฐานกำหนดทิศทางการใช้จ่ายให้ บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การบริหารการเงินและพัสดุที่ถูกต้องตามระเบียบและเกิดประโยชน์ สูงสุด โดยอาศัย การคำนวณต้นทุนเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากร ควบคู่กับกลไกการตรวจสอบภายในและ การรายงานทาง การเงินที่สร้างความโปร่งใส การที่ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้ เห็นว่าโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการที่ ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างครบวงจร ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ ภูธรรมะ (2565) ที่พบว่า การบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับ สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย(2566) ที่พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .855$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะมีวิสัยทัศน์และแผน ยุทธศาสตร์ที่ ชัดเจน สามารถระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ สร้างวิสัยทัศน์และทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น จะช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและการจัดการ ทรัพยากร (วันวิภา ทำประโยชน์, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ แบบ มุ่งเน้นผลงาน และสอดคล้องกับ อันชรีย์ ถีถ้วน (2559) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 4. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่ามีตัวแปร 2 ด้าน ที่ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 75.70 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหาร งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติยังช่วยเชื่อมโยงแผนงาน ด้านงบประมาณกับการดำเนินงานจริง ลดความคลาดเคลื่อนระหว่างแผนกับการปฏิบัติ องค์ประกอบ ดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณภายใต้ ข้อจำกัดของ



ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับ สรรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) และ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน (การ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ) ภายใต้ 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา พบว่ามีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs (Objectives and Key Results) ทำให้ การกำหนดเป้าหมายมีความชัดเจน เน้นผลลัพธ์หลักที่วัดได้และนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้แนวทางดังกล่าวได้รับการ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย พวงพิลา (2566) และ รัชวิน โปร่งสูงเนิน (2564) ที่ได้บูรณาการกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา และพบว่าผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือการค้นพบกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการ จะยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการผ่านองค์ประกอบ 2 มิติหลัก ดังนี้

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ: มุ่งเน้นการหล่อหลอมค่านิยมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างรากฐานความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผ่านกรอบเป้าหมายที่ชัดเจน: มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านแผนกลยุทธ์จากเชิงนามธรรมไปสู่การปฏิบัติเชิงประจักษ์ ผ่าน การประยุกต์ใช้แนวคิดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (OKRs) โดยการแปลงนโยบายและแผนงบประมาณให้เป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถ วัดผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายหลักของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ ควบคู่กับการนำกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณในระดับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำ “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน” ที่ผู้วิจัยได้ สร้างขึ้นตามแนวคิด Objectives and Key Results (OKRs) ไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์หลักในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียน



3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลงแผนกลยุทธ์ด้านงบประมาณไปสู่ การปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในขอบข่ายงานอื่น ๆ เช่น งานวิชาการ หรืองานบริหารบุคคล รวมถึงควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หรือบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

2. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Research) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนความแตกต่างตามบริบท ซึ่งจะนำไปสู่ การออกแบบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละพื้นที่

3. ควรนำผลการวิจัยที่พบว่า "การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร" และ "การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ" เป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณสูงสุด ไปต่อยอดในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างเป็นหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2562). *การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา: แนวคิดและหลักการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พิชญชา ใจเดียว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมกรรมการอาชีวศึกษา*, 8(1), 122-131.
- รัชวิน โปร่งสูงเนิน. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 91-109.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด บางโม. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.



- สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธาทิพย์ ภูธรรมะ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2568). *บัญชีรายละเอียดผู้มีตัวตนพร้อมฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2568.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, สกลนคร.
- อันชรีย์ ถีถ้วน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามโครงการสร้างหลักประกันคุณภาพถ้วนหน้าของหน่วยบริการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว 5.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.





แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา Preservice Teachers' Motivation to Use Artificial Intelligence and Suggestions for Development

วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง
Wilawan Phothong

Received: 14 March 2026, Revised: 27 June 2026, Accepted: 29 June 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ และ 3) นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู” กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตครูระดับปริญญาตรี สังกัดวิทยาลัยการศึกษา จำนวน 518 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู ปรากฏว่า นิสิตมีความเห็นว่าตนเองมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยประโยชน์ใช้สอยเป็นด้านที่นิสิตมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มากที่สุด ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือด้านปัจจัยความสำเร็จ ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.72) ด้านปัจจัยค่านิยมภายใน/ความสนใจ ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.77) ด้านปัจจัยต้นทุน ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.78) และด้านความคาดหวัง ($\bar{X}=3.65$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูจำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตชายและนิสิตหญิงมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ควรมุ่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองผ่านประสบการณ์ความสำเร็จ การเรียนรู้จากตัวแบบ และกิจกรรมที่มีระดับความท้าทายเหมาะสม ควรส่งเสริมการเห็นคุณค่าและบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในฐานะเครื่องมือเสริมศักยภาพครู โดยบูรณาการ AI เข้ากับการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรมดิจิทัล ควรลดอุปสรรคในการใช้งานทั้งด้านความกังวล ทักษะ และจริยธรรม ผ่านนโยบายสนับสนุนแนวทางการใช้ AI ที่ชัดเจน และการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อการใช้ AI อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ปัญญาประดิษฐ์ นิสิตครู การพัฒนาแรงจูงใจ

¹รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อีเมล wilawan.ph@up.ac.th



ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the level of motivation for using Artificial Intelligence (AI) among preservice teachers, 2) compare motivation levels based on gender, and 3) propose recommendations for enhancing AI utilization. The sample consisted of 518 undergraduate preservice teachers from the School of Education, selected through simple random sampling, and three experts who provided recommendations. The research instruments included a questionnaire on motivation toward the use of artificial intelligence (AI) and an expert opinion questionnaire for obtaining recommendations. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, an independent samples t-test, and content analysis of the expert's opinions. The research findings were as follows:

1. Overall, the preservice teachers exhibited a high level of motivation to use artificial intelligence ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.66). Among the components, utility value received the highest mean score ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74), followed by attainment value ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72), intrinsic/ interest value ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.77), cost ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.78), and expectancy ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73), respectively.

2. There was no statistically significant in motivation to use AI between male and female preservice teachers.

3. The development of motivation toward the use of artificial intelligence (AI) should focus on enhancing self-efficacy through mastery experiences, observational learning, and appropriately challenging learning activities. The value and role of AI as a tool for enhancing teachers' potential should be promoted by integrating AI into the learning process, professional practicum experiences, and the development of digital ethical competencies. In addition, barriers to AI adoption, including anxiety, limited skills, and ethical concerns, should be reduced through supportive policies, clear guidelines for AI use, and the establishment of learning communities that promote creative and sustainable AI utilization

Keywords: motivation, artificial intelligence, preservice teachers, motivation development

¹Associate Professor, Ph.D., School of Education, University of Phayao, email: wilawan.ph@up.ac.th



บทนำ

ในยุคแห่งการปฏิวัติดิจิทัลนี้ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ถือเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีเกิดใหม่ที่มีศักยภาพในการพลิกโฉมวิถีการดำเนินชีวิต การทำงาน และการสื่อสารของมนุษย์ แม้ว่าทุกฝ่ายจะพยายามแข่งขันเพื่อเป็นผู้นำในเทคโนโลยีนี้ แต่ระดับความพร้อมกลับแตกต่างกันออกไป และมีความท้าทายในการนำไปใช้งานในหลายภาคส่วน (Kabalisa & Altmann, 2021) ในการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางใหม่สำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Habibi et al., 2023)

เมื่อปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ในแนวทางการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ การให้เหตุผล และการตัดสินใจโดยอัตโนมัติ การทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความชื่นชอบหรือความนิยมต่อการใช้แอปพลิเคชัน ปัญญาประดิษฐ์อย่างไร จึงกลายเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น (Yurt & Kasarci, 2024) นอกจากนี้ การผสมรวมปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะแชทบอทได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ในเครื่องมือทางการศึกษา โดยนำเสนอแอปพลิเคชันที่หลากหลายและทรงพลัง ตัวอย่างเช่น ในแวดวงการศึกษาแบบต่าง ๆ มีการนำแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลเข้ามาช่วยยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน การใช้ระบบประเมินผลแบบอัตโนมัติที่ช่วยครูในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และการใช้ระบบจดจำใบหน้าเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์อย่างหลากหลาย เช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิวัติรูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Karaman & Göksu, 2024 อ้างถึงใน Yurt & Kasarci, 2024)

ความท้าทายในวิชาชีพครูยุคปัจจุบันในบริบทประเทศไทย จากงานวิจัยก่อนหน้านี้บ่งชี้ว่า ครูประสบกับภาวะหมดไฟ ขาดอำนาจ และห่างเหินจากอัตลักษณ์และบทบาททางวิชาชีพของตนเอง โดยหลายคนลาออกจากการงานแม้จะมีสิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการก็ตาม ซึ่งเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างของครูไทยในด้านการงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และผลกระทบต่อความเป็นวิชาชีพครู ประเด็นเหล่านี้ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู (Uerpairojkit, 2025) และถึงแม้ว่าในปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยลดภาระงานครูแล้วก็ตาม แต่ประเด็นท้าทายคือ ครูต้องพัฒนาทักษะใหม่และปรับบทบาทให้เหมาะสมกับยุค AI

อย่างไรก็ตาม การวิจัยเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ในระบบการศึกษาสะท้อนให้เห็นความเชื่อมโยงที่อ่อนแอกับมุมมองทางการสอนหรือแนวทางการสอน โดยเฉพาะในระบบการศึกษาระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อาจเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนที่มีแรงบันดาลใจและมีทักษะขั้นสูง จำเป็นต้องทำความเข้าใจในบทบาทของครูในการสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนในการเป็นสื่อกลางและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในห้องเรียน (Chiu, Moorhouse, Chai, & Ismailov, 2023)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคน สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรม และพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ รวมถึงยังสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน ช่วยให้บุคคล หน่วยงาน หรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ (ครุฑิต ทรศนะ วิเทศ, 2562) แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดันในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) (Ryan & Deci, 2000) เพื่อเติมเต็ม



ความต้องการของตนเอง แรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อจิตใจของมนุษย์ในหลากหลายมิติและสามารถส่งผลตั้งแต่ในวัยเด็กไปจนถึงวัยชรา (Molden et al., 2008 อ้างถึงใน อาภา กำวิจิตรรัตนโยธา, 2563) ในบริบทของการเลือกใช้เทคโนโลยี ทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy-Value Theory) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมดังกล่าว โดยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดจากความเชื่อมั่นว่าตนเองจะทำการนั้นได้สำเร็จ (Expectancy) และการรับรู้ถึงคุณค่าของงานนั้น (Task Value) ซึ่งประกอบด้วยคุณค่าด้านความสำเร็จ ประโยชน์ใช้สอย ความสนใจ และต้นทุนที่ต้องเสียไป (Yurt & Kasarci, 2024) นอกจากนี้ทฤษฎีด้านแรงจูงใจแล้ว งานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะ “เพศ” อาจมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น การรับรู้ประโยชน์ ความตั้งใจ และความกังวลในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่แตกต่างกัน (Jo, 2022; Draxler et al., 2023) ขณะที่งานของ Diao et al (2024) พบว่า เพศอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับความตั้งใจใช้ Generative AI ของนักศึกษา ดังนั้น การศึกษาความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์จำแนกตามเพศจึงเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนานิสิตครูให้มีความพร้อมต่อการใช้ AI ในวิชาชีพครู

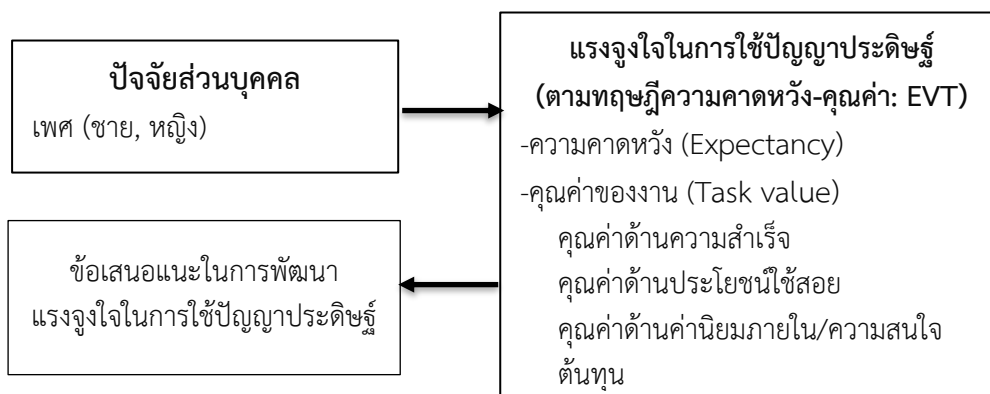
จากความสำคัญและช่องว่างการวิจัยดังกล่าว งานวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูในหลักสูตรการผลิตครูคู่ขนาน และเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยทางเพศ โดยผลการวิจัยจะนำไปสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจ การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอน บทบาทของผู้สอนในการสนับสนุนเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ตลอดจนการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและยกระดับวิชาชีพครูในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูจำแนกตามเพศ
3. เพื่อศึกษาและนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy-Value Theory: EVT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมและแรงจูงใจของบุคคล งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยมีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวัง (Expectancy) คุณค่าด้านความสำเร็จ (Attainment value) คุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอย (Utility value) คุณค่าด้านค่านิยมภายใน/ความสนใจ (Intrinsic/ interest value) และต้นทุน (Cost) (Yurt & Kasarci, 2024) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา ชั้นปีที่ 1-4 มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2568 ภาคการศึกษาที่ 2 จำนวน 2,015 คน (งานทะเบียนและสถิตินิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2568 ภาคการศึกษาที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำเพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 323 คน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีนิตตอบแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์พร้อมวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 518 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Yurt และ Kasarci (2024) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 2 มิติหลัก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) เพื่อสอบถามระดับความเห็นด้วยของนิสิตครูที่มีต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและลักษณะคำตอบ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ตรงกับระดับความรู้สึก/เห็นด้วย มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ตรงกับระดับความรู้สึก/เห็นด้วย มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ตรงกับระดับความรู้สึก/เห็นด้วย ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ตรงกับระดับความรู้สึก/เห็นด้วย น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ตรงกับระดับความรู้สึก/เห็นด้วย น้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู



3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่แปลและตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สื่อความหมายได้ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของนิสิตยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับนิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับและรายองค์ประกอบ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ผลปรากฏดังตารางที่ 1 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่า 0.70 ในทุกองค์ประกอบ บ่งชี้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (Taber, 2018) จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาคของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1) ความคาดหวัง (Expectancy)	.924
2) คุณค่าของงาน (Task value)	
คุณค่าด้านความสำเร็จ (Attainment value)	.898
คุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอย (Utility value)	.905
คุณค่าด้านค่านิยมภายใน/ความสนใจ (Intrinsic/ interest value)	.894
ต้นทุน (Cost)	.898

3.2 แบบสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู สร้างขึ้นโดยบูรณาการจากกรอบทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (EVT) การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอุปสรรค รูปแบบการสนับสนุน และแนวทางการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการวิชาชีพครู โดยเครื่องมือนี้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปสร้างในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์ ในช่วงภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568

4.2 แบบสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจ ดำเนินการจัดส่งให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการศึกษาระดับประเทศ ด้านการบริหารการศึกษา และด้านเทคโนโลยีการศึกษา



5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ผล ดังนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ด้วยการทดสอบความแปรปรวนที่เท่ากัน (Levene's Test for Equality of Variances) ก่อนใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

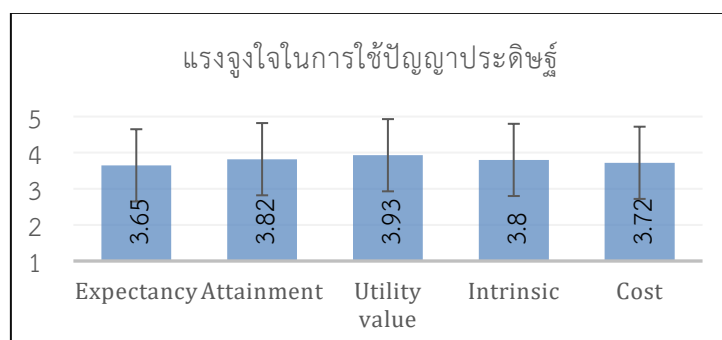
5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มประเด็น (Thematic Analysis) ตามกรอบของทฤษฎีแรงจูงใจ สังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการสำรวจแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู ข้อมูลจากนิสิตกลุ่มตัวอย่างจำนวน 518 คน พบว่า เป็นนิสิตเพศชาย 127 คน (ร้อยละ 24.52) เพศหญิง 380 คน (ร้อยละ 73.36) และนิสิตที่ไม่ระบุเพศ 11 คน (ร้อยละ 2.12)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (Best, 1981) พบว่า ในภาพรวมนิสิตมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยประโยชน์ใช้สอย (Utility value) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ปัจจัยความสำเร็จ (Attainment) ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.72) ปัจจัยค่านิยมภายใน/ความสนใจ (Intrinsic/ interest value) ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.77) ปัจจัยต้นทุน (Cost) ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.78) และปัจจัยความคาดหวัง (Expectancy) ($\bar{X}=3.65$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู

แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	$\bar{X}$	S.D.
1. ความคาดหวัง (Expectancy)	3.65	0.73
1) ฉันสามารถเรียนรู้ทักษะที่ช่วยให้ใช้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.78
2) ฉันมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์มากเกินพอเมื่อเทียบกับหลาย ๆ คน	3.58	0.88
3) ฉันทำได้ดีกว่าเพื่อน ๆ ส่วนใหญ่ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพ	3.46	0.90
4) ฉันมีศักยภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สูงกว่าคนรอบข้างของฉันหลายคน	3.47	0.89
2. คุณค่าของงาน (Task value)	3.81	0.69
ปัจจัยความสำเร็จ (Attainment)	3.82	0.72
5) ความสามารถในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน	3.92	0.83
6) การเรียนรู้และใช้นวัตกรรมจากแอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์เป็นสิ่งที่ฉันให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ	3.80	0.86
7) การติดตามความเคลื่อนไหวหรือพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับฉัน	3.73	0.89
8) ฉันให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาทักษะในการใช้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์	3.82	0.87
ปัจจัยประโยชน์ใช้สอย (Utility value)	3.93	0.74
9) แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์จะช่วยให้ฉันกลายเป็นมืออาชีพ	3.79	0.90
10) ปัญญาประดิษฐ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของฉัน ทำให้ชีวิตของฉันดีขึ้น	3.93	0.84
11) ปัญญาประดิษฐ์ช่วยให้งานจัดการงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้คล่องตัวขึ้น	3.95	0.88
12) ปัญญาประดิษฐ์มีประโยชน์ต่อฉันในหลาย ๆ เนื้อหาและหลาย ๆ สาขาวิชา	4.08	0.83
ปัจจัยค่านิยมภายใน/ความสนใจ (Intrinsic/ interest value)	3.80	0.77
13) ฉันรู้สึกเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์	3.84	0.89
14) ฉันสนุกกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์	3.87	0.88
15) การติดตามพัฒนาการของปัญญาประดิษฐ์เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจสำหรับฉัน	3.74	0.89
16) การพัฒนาทักษะในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่น่ารื่นรมย์สำหรับฉัน	3.75	0.85
ปัจจัยต้นทุน (Cost)	3.72	0.78
17) การสละเวลาและความพยายามในการเรียนรู้การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นสิ่งที่คุ้มค่าสำหรับฉัน	3.79	0.86
18) การเรียนรู้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	3.79	0.90
19) ฉันยินดีสละเวลาในการทำกิจกรรมอื่นเพื่อมาเรียนรู้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์	3.61	0.98
20) ฉันไม่ลังเลที่จะทุ่มเทเวลาและความพยายามเพื่อพัฒนาทักษะของฉันที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์	3.70	0.94
รวมเฉลี่ย	3.78	0.66

หมายเหตุ: ข้อคำถามด้านต้นทุนในวิจัยนี้ เป็นการวัดในมิติเชิงบวก (ความเต็มใจลงทุนลงแรง)



2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูจำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .578, df = 505, p = .564$) โดยได้ตัดข้อมูลนิสิตที่ไม่ระบุเพศออกจากการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	$\bar{X}$	S.D.	n	F	p-value	t	df	p-value
นิสิตชาย	3.82	.68	127	.038	.846	.578	505	.564
นิสิตหญิง	3.78	.65	380					

หมายเหตุ: -วิเคราะห์เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเพศ ($n = 507$) โดยไม่นำข้อมูลผู้ไม่ระบุเพศจำนวน 11 คน มาวิเคราะห์

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู มีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะตามองค์ประกอบของแรงจูงใจ

1) การยกระดับความคาดหวัง (Expectancy) การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองและความคาดหวังในความสำเร็จ พบว่า การพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูควรเริ่มต้นจากการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (Outcome Expectancy) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาที่อธิบายว่าความเชื่อมั่นของบุคคลพัฒนาขึ้นจาก 4 แหล่งสำคัญ ได้แก่ (1) ประสบการณ์ความสำเร็จโดยตรง (2) การเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (3) การได้รับแรงเสริมทางวาจา และ (4) การจัดการสภาวะทางอารมณ์ ในบริบทของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ควรออกแบบกิจกรรมแบบขั้นบันได โดยเริ่มจากภารกิจที่มีความซับซ้อนต่ำ เช่น การใช้ชุดคำสั่งพื้นฐาน (Prompt) เพื่อสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนพัฒนาไปสู่การประยุกต์ใช้ที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่ปลอดภัยต่อความล้มเหลว และการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน

2) การส่งเสริมคุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยและคุณค่าด้านความสำเร็จ (Utility & Attainment Value) การส่งเสริมความตระหนักถึงบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ต่อวิชาชีพครู พบว่า การสร้างความตระหนักควรมุ่งเน้นการทำความเข้าใจว่าปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือ “ขยายศักยภาพ” (Augmentation) มิใช่ “ทดแทน” (Replacement) ครู กลยุทธ์ที่ควรดำเนินการ ได้แก่

- (1) การเน้นแนวคิดปัญญาประดิษฐ์ที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centric AI)
- (2) การออกแบบบทบาทครูใหม่ในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ (Learning Designer)
- (3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่บูรณาการการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI-Integrated Practicum)

(4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) และความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)

การนำเสนอกรณีศึกษาครูต้นแบบทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ จะช่วยเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จทางวิชาชีพ ส่วนการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมให้เห็นประโยชน์เชิงปฏิบัติ ควร



ยึดแนวความคิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ สามารถจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

(1) ด้านการเรียนรู้ของนิสิต ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็น “คู่คิดทางปัญญา” (Cognitive Partner) เพื่อช่วยวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวางแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล

(2) ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นผู้ช่วยในการออกแบบ แผนการสอน สร้างสื่อ และจำลองสถานการณ์ในชั้นเรียน

(3) ด้านการปฏิบัติงานวิชาชีพ ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อลดภาระงานธุรการ วิเคราะห์ ข้อมูลผู้เรียน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงข้อมูล

3) การกระตุ้นคุณค่าด้านความสนใจ (Intrinsic Value) การกระตุ้นแรงจูงใจภายในในการ ใช้ปัญญาประดิษฐ์ การพัฒนาแรงจูงใจให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนจำเป็นต้องมุ่งเน้น “แรงจูงใจภายใน” มากกว่าแรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้ ควรมีระดับความท้าทายที่เหมาะสมกับศักยภาพ เพื่อไม่ให้เกิด ความเครียดหรือเบื่อหน่าย ดังนั้น กิจกรรมควรเปิดโอกาสให้นิสิตเลือกเครื่องมือเอง ออกแบบโครงการตาม ความสนใจ และได้รับการยอมรับจากชุมชนการเรียนรู้ ภายใต้หลักการ 5 ประการ ได้แก่ (1) เปิดพื้นที่ให้ เลือกและออกแบบด้วยตนเอง (2) จัดความท้าทายที่สมดุลกับศักยภาพ (3) สร้างประสบการณ์ความสำเร็จที่ เห็นผลจริง (4) ส่งเสริมความสัมพันธ์และชุมชนการเรียนรู้ และ (5) หล่อหลอมอัตลักษณ์ความเป็นนวัตกรรมครู ในยุคดิจิทัล เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจจะไม่เกิดเพียงชั่วคราว แต่จะ พัฒนาเป็นความมุ่งมั่นระยะยาวในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และสอดคล้องกับอัต ลักษณ์วิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21

4) การลดต้นทุนหรืออุปสรรคในการใช้งาน (Cost Reduction) การลดความกังวลและ อุปสรรค ควรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านจิตวิทยา ประกาศนโยบายที่ยืนยันว่าปัญญาประดิษฐ์เป็นผู้ช่วย ไม่ใช่ผู้แทนที่ครู

(2) ด้านทักษะ จัดทำชุดคำสั่งตัวอย่างและโมดูลการเรียนรู้ขนาดเล็ก

(3) ด้านจริยธรรม จัดทำแนวปฏิบัติการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างชัดเจน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงระบบและนโยบาย

1) รูปแบบการสนับสนุนจากอาจารย์และหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความพร้อมด้าน ปัญญาประดิษฐ์ ความพร้อมในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มิได้เกิดจากการเพิ่มเนื้อหาเทคโนโลยีเพียงรายวิชาใด รายวิชาหนึ่ง หากแต่ต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงระบบใน 3 ระดับ ได้แก่

(1) ระดับหลักสูตร (การบูรณาการในหลักสูตร: Curriculum Integration) ควรกำหนดให้ ความฉลาดรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) เป็นสมรรถนะหลักของหลักสูตร และบูรณาการการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ไว้ในรายวิชาวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสาขา

(2) ระดับอาจารย์ผู้สอน (การเป็นต้นแบบทางการสอน: Instructional Modeling) อาจารย์ควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้ชี้แนะ (Coach) โดยสาธิตการใช้ ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งจัดทำแนวปฏิบัติหรือชุดคำสั่งตัวอย่างที่เหมาะสมกับสาขาวิชา

(3) ระดับสถาบัน (การสนับสนุนเชิงระบบ: Systemic Support) สถาบันควรจัดสรร ทรัพยากร เช่น สิทธิการใช้งานเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ระดับฟรีมีียม การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการให้คำปรึกษาด้านเทคนิคอย่างต่อเนื่อง

2) บทบาทของสถาบัน สถาบันควรสร้าง “ระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์” (AI Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในความสามารถตนเอง โดยดำเนินการผ่าน

(1) นโยบายพื้นที่ทดลอง (AI Sandbox Policy) กำหนดช่วงกิจกรรมที่ไม่ตัดสินผลลัพธ์ด้วยคะแนน แต่



ประเมินจากกระบวนการเรียนรู้ ความพยายาม และการสะท้อนคิด (2) การจัดเวทีแสดงผลงานนวัตกรรม AI (3) การออกใบรับรองทักษะย่อย และ (4) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อลดอุปสรรค แนวทางคือ การจัดหา License ระดับพรีเมียม การสร้างทีมสนับสนุนเพื่อช่วยแก้ปัญหาเบื้องต้น เป็นต้น

3) ข้อเสนอเชิงนโยบายและการบริหารหลักสูตรในภาพรวม เพื่อให้การพัฒนาแรงจูงใจมีความยั่งยืน ควรปรับจากการดำเนินโครงการระยะสั้น ไปสู่การวางนโยบายเชิงโครงสร้าง ได้แก่

(1) บูรณาการสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ในผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร

(2) จัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม

(3) พัฒนาศักยภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดทำกรอบจริยธรรมด้านปัญญาประดิษฐ์ในระดับมหาวิทยาลัย

(5) พัฒนาระบบใบรับรองทักษะ (Skill Transcript) เพื่อรองรับการจ้างงานในอนาคต

การพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ต้องบูรณาการมิติทางจิตวิทยา การออกแบบการเรียนรู้ การสนับสนุนเชิงสถาบัน และจริยธรรมวิชาชีพเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม หากสถาบันสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเชื่อมั่น ความท้าทายที่เหมาะสม และการยอมรับทางวิชาชีพ ปัญญาประดิษฐ์จะไม่เป็นเพียงเครื่องมือเทคโนโลยี แต่จะกลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู ผลการศึกษาพบว่า นิสิตมีแรงจูงใจด้านคุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอย (Utility value) มากที่สุด รองลงมาคือ คุณค่าด้านความสำเร็จ (Attainment value) คุณค่าด้านความสนใจ (Intrinsic value) ต้นทุน (Cost) และความคาดหวัง (Expectancy) ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yurt และ Kaşaracı (2025) ที่ได้สำรวจเจตนาของนิสิตครูต่อการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการศึกษาภายใต้กรอบทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy-Value Theory) ซึ่งพบว่า คุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลมากที่สุด แม้ลำดับขององค์ประกอบอื่น ๆ จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ทั้งสองงานวิจัยมีข้อค้นพบที่ตรงกันอย่างชัดเจนว่า คุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจได้มากที่สุด ในขณะที่ความคาดหวังเป็นปัจจัยที่มีคะแนนต่ำที่สุด สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูในอนาคตจะตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ แต่ระดับความมั่นใจในศักยภาพของตนเองที่จะใช้เครื่องมือเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพยังคงอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ Bozer Özşarac และ Ergin (2025) ได้ศึกษาปัจจัยผลักดันให้ครูใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาปฐมวัย พบว่าครูมีการรับรู้ด้านความคาดหวังและคุณค่าในระดับสูง แต่มีการรับรู้ด้านต้นทุนในระดับปานกลาง โดยครูที่มีประสบการณ์วิชาชีพสูง วุฒิการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างสม่ำเสมอ จะมีแรงจูงใจสูงและรับรู้ต้นทุนต่ำกว่า ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ในประเด็นการรับรู้คุณค่าที่ครูมองว่าปัญญาประดิษฐ์ช่วยเพิ่มความหลากหลายและคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ผลด้านความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันนั้น อาจอธิบายได้ว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรับรู้ประโยชน์ล้วนส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งาน ดังนั้น สถาบันผลิตครูจึงควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุน (Supportive environment) เพื่อช่วยเพิ่มความคาดหวังและแรงจูงใจ ซึ่งถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ (Wang et al., 2023)



สำหรับบริบทในประเทศไทย แม้การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์โดยตรงอาจยังมีจำกัด แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในมิติของการยอมรับเทคโนโลยี เช่น การศึกษาของ พิทยาภรณ์ พุ่มพวง และคณะ (2568) ที่พบว่านักศึกษาส่วนมากมีทัศนคติและการรับรู้เชิงบวกต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยมีการรับรู้ประโยชน์ ความตั้งใจใช้งาน และการรับรู้ความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับ “แรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์” ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ในประเด็นการรับรู้ประโยชน์ โดยชี้ให้เห็นว่าเมื่อนิสิตรับรู้ว่าปัญญาประดิษฐ์สามารถเป็นผู้ช่วยที่เพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการเรียนรู้ได้จริง ไม่ว่าจะเป็นการสืบค้นข้อมูล การสังเคราะห์เนื้อหา หรือการแปลภาษา การรับรู้ประโยชน์เหล่านี้จึงแปรเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้นิสิตนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครูจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า นิสิตชายและนิสิตหญิงมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sahar และ Hassan (2025) ที่ศึกษาแรงจูงใจของนิสิตในการใช้แอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์ในประเทศปากีสถาน ซึ่งพบว่าเพศชายมีความคาดหวัง ประโยชน์ใช้สอย และแรงจูงใจภายในมากกว่า ในขณะที่เพศหญิงมีลักษณะวิตกกังวลมากกว่า ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin et al. (2021) ที่ศึกษาการสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแรงจูงใจในการเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา และพบว่านักเรียนชายมีคะแนนปัจจัยและกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจสูงกว่านักเรียนหญิง

จากการค้นคว้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจโดยตรงแม้จะยังไม่ปรากฏมากนัก แต่ก็มีการศึกษาในประเด็นที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่ศึกษาประเด็นทางเพศ เช่น งานวิจัยของ วิลาวลย์ โพธิ์ทอง (2568) ศึกษาการยอมรับและการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพิ่มพูนเพื่อการศึกษาของนิสิตครู ผลการศึกษาพบว่า นิสิตครูเพศชายมีระดับการยอมรับและใช้ปัญญาประดิษฐ์เพิ่มพูนสูงกว่าเพศหญิงในเกือบทุกมิติ ส่วนงานวิจัยของ Lii, Y., et al. (2025) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู โดยศึกษาเรื่องเพศเป็นตัวแปรกำกับ ค้นพบว่า นิสิตครูมีความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เท่ากัน แต่เพศอาจทำให้ระดับการนำไปใช้จริงแตกต่างกัน หมายความว่าเพศมีผลต่อ “ความแรงของความสัมพันธ์” ระหว่างความตั้งใจใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการใช้งานจริง และงานวิจัยของ Zhang, C., et al. (2023) ค้นพบว่าเพศมีบทบาทต่อการยอมรับปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู โดยเพศหญิงมีภาวะกังวลหรือรู้สึกไม่ปลอดภัยต่อเทคโนโลยี AI (AI Anxiety) สูงกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีการรับรู้ความเพลิดเพลิน (Perceived enjoyment) สูงกว่าเพศหญิง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้นิสิตครูทั้งชายและหญิงจะมีแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่แตกต่างกันก็ตาม แต่งานวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษาประเด็นเรื่องความวิตกกังวล หรือประเด็นการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในผลกระทบทางลบ ซึ่งเป็นประเด็นที่เพศหญิงจะแสดงความรู้สึกที่ชัดเจนกว่า แม้กระนั้นก็ตาม เมื่อทั้งนิสิตครูชายและหญิงมีแรงจูงใจในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ไม่แตกต่างกัน หลักสูตรการผลิตครูก็ควรส่งเสริมในด้านความคาดหวัง (Expectancy) ที่งานวิจัยนี้สะท้อนว่านิสิตไม่มั่นใจในศักยภาพการเรียนรู้เรื่องปัญญาประดิษฐ์ของตนเองมากนักแม้จะตระหนักถึงประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์ก็ตาม ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้นิสิตมีความมั่นใจในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์อย่างเต็มศักยภาพ มีความรับชอบ และไม่ละเมิดจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics)

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของนิสิตครู สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมแรงจูงใจควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง การเห็น



คุณค่าของ AI และการลดอุปสรรคในการใช้งาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Expectancy-Value Theory) ของ Eccles และ Wigfield (2002) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจเกิดจากความคาดหวังต่อความสำเร็จและการรับรู้คุณค่าของกิจกรรม ดังนั้น สถาบันผลิตครูควรออกแบบระบบสนับสนุนที่บูรณาการ AI Literacy ในหลักสูตร สร้างประสบการณ์การใช้ AI ในบริบทวิชาชีพ และพัฒนาแนวทางการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม เพื่อให้บัณฑิตครูสามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือเสริมศักยภาพการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะ AI สำหรับครูของ UNESCO (2024) ที่เน้นการใช้ AI อย่างมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จริยธรรม และการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่านิสิตครูมีแรงจูงใจด้านความคาดหวัง (ความมั่นใจในศักยภาพตนเอง) ในระดับต่ำที่สุด สถาบันผลิตครูจึงควรสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ที่ปลอดภัยและเกื้อหนุน เช่น การจัดหาทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน หรือการมีศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อยกระดับความมั่นใจและลดอุปสรรคในการใช้งาน ซึ่งจะนำไปสู่การหล่อหลอมอัตลักษณ์ครูในยุคดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพอย่างยั่งยืน

2. จากข้อค้นพบที่ว่าคุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจได้มากที่สุด อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้นิสิตเห็นถึงประโยชน์เชิงประจักษ์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในฐานะคู่คิดทางปัญญา (Cognitive Partner) เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะความฉลาดรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) ของนิสิตครู หลังจากที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีดังกล่าวลงในรายวิชาชีพครูแล้ว โดยมุ่งเน้นการประเมินทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics) เป็นสำคัญ

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาผลของการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในรายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (Practicum) โดยเฉพาะการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการเป็นผู้ช่วยออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ นวัตกรรม หรืออีโมดูล (e-modules) เพื่อคุณผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการทางวิชาชีพของนิสิตครู

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (สัญญาเลขที่ SE6909/2569)



เอกสารอ้างอิง

- ครรชิต ทรศนะวิเทศ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับผลประกอบการ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(28), 124-133.
- งานทะเบียนและสถิตินิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). *ข้อมูลจำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา* [เอกสารข้อมูลภายใน]. ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิทยาภรณ์ พุ่มพวง, สุธีรา ตีวิท, สุรินทร์ พิทักษ์สกุล, ธัญพร พุ่งเฟื่อง, และ นันทิกา สุตเนน. (2025). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 10(2), 163-180.
- วิลาวลัย โพธิ์ทอง. (2568). การยอมรับและการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพิ่มพูน(Generative AI) เพื่อการศึกษาของนิสิตครู: ความแตกต่างทางเพศ. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8(4), 327-339.
- อาภา กำจิตรรัตนโยธา. (2563). *ผลของเป้าหมายการกำกับต่อความมุ่งมั่นในตนเอง: การเปรียบเทียบระหว่างวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Bozer Özşaraç, E. N., & Ergin, E. (2025). What drives teachers' use of AI in preschool education? A motivational perspective based on Expectancy-Value Theory. *International Journal of Current Education Studies*, 4(2), 1-29. <https://doi.org/10.46328/ijces.191>
- Chiu, T. K. F., Moorhouse, B. L., Chai, C. S., & Ismailov, M. (2023). Teacher support and student motivation to learn with artificial intelligence (AI) based chatbot. *Interactive Learning Environments*, 32(7), 3240-3256.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Diao, Y., Li, Z., Zhou, J., Gao, W., & Gong, X. (2024). A meta-analysis of college students' intention to use generative artificial intelligence. *arXiv:2409.06712*, 1-15. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2409.06712>
- Draxler, F., Buschek, D., Tavast, M., Hämäläinen, P., Schmidt, A., Kulshrestha, J., & Welsch, R. (2023). Gender, age, and technology education influence the adoption and appropriation of LLMs. *arXiv:2310.06556*, 1-15. <https://arxiv.org/abs/2310.06556>
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
- Habibi, A., Muhaimin, M., Danibao, B. K., Wibowo, Y. G., Wahyuni, S., & Octavia, A. (2023). ChatGPT in higher education learning: Acceptance and use. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 5, 100190. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100190>



- Jo, H. (2022). Continuance intention to use artificial intelligence personal assistant: Type, gender, and use experience. *Heliyon*, 8(9), e10662. 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10662>
- Kabalisa, R., & Altmann, J. (2021). AI Technologies and Motives for AI Adoption by Countries and Firms: A Systematic Literature Review. In K. Tserpes et al. (Eds.), *Economics of grids, clouds, systems, and services* (pp. 41-55). Cham, Switzerland: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-92916-9_4
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lii, Y., Harris, M., Lawanna, T., & Dawod, A. Y. (2025). Key factors influencing preservice Chinese teachers' willingness for implementing AI applications in higher education. *IEEE Access*, 13, 90572-90590.
- Lin, P. Y., Chai, C. S., Jong, M. S. Y., Dai, Y., Guo, Y., & Qin, J. (2021). Modeling the structural relationship among primary students' motivation to learn artificial intelligence. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100006.
<https://doi.org/10.1016/j.caeai.2020.100006>
- Pei-Yi Lin, Ching-Sing Chai, Morris Siu-Yung Jong, Yun Dai, Yanmei Guo, and Jianjun Qin. (2021). Modeling the structural relationship among primary students' motivation to learn artificial intelligence. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, Volume 2. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2020.100006>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sahar, F., & Hassan, Z. (2025). Big five personality traits and university students' motivation to use AI applications: Evidence from Pakistan. *International Journal of Academic Research for Humanities*, 5(4), 77–90.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Uerpaiojkit, T. (2025). The invisible costs of education reform: Understanding teacher deprofessionalisation in Thailand. *British Educational Research Journal*, 00, 1–24.
<https://doi.org/10.1002/berj.70033>
- UNESCO. (2024). *AI competency framework for teachers*.
<https://doi.org/10.54675/ZJTE2084>
- Wang, F., King, R. B., Chai, C. S., & Zhou, Y. (2023). University students' intentions to learn artificial intelligence: The roles of supportive environments and expectancy-value beliefs. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20, Article 51. <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00417-2>
- Yurt, E., & Kasarci, I. (2024). A questionnaire of artificial intelligence use motives: A contribution to investigating the connection between AI and motivation.



International Journal of Technology in Education, 7(2), 308-325.

<https://doi.org/10.46328/ijte.725>

Yurt, E., & Kaşaracı, İ. (2025). Exploring prospective teachers' intentions for artificial intelligence integration in education: The role of motivation. *AERA Open*, 11. <https://doi.org/10.1177/233285842514039>

Zhang, C., Schießl, J., Plöchl, L., Hofmannet, F., & Gläser-Zikuda, M. (2023). Acceptance of artificial intelligence among pre-service teachers: A multigroup analysis. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20, Article 49. <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00420-7>



ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะวอลเลย์บอลของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านก้างปลา สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

Effects of Game-Based Learning on Enhancing Volleyball Skills for
Grade 7 Students at Ban Kang Pla School under the Loei Primary
Educational Service Area Office 1, Mueang Loei District, Loei Province

ชัยวัฒน์ บุญพรหม¹ มนัสวี บุราณศรี² และ จตุรงค์ สว่างวงศ์³
Chaiwat Boonprom¹, Manatsawee Buransri² and Jaturong Sawangwong³

Received: 2 June 2026, Revised: 27 June 2026, Accepted: 29 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2) เปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลก่อนและหลังเรียน และ 3) เปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านก้างปลา อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 25 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการสอนโดยใช้เกมเป็นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความคิดเห็นความสอดคล้อง (IOC) โดยมีระยะเวลาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 สัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที และแบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย 1) ทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนในทุกด้าน โดยทักษะการเล่นลูกสองมือล่างมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 9.44 เป็น 12.24 ทักษะการเล่นลูกสองมือบนเพิ่มขึ้นจาก 6.92 เป็น 8.96 และทักษะการเสิร์ฟเพิ่มขึ้นจาก 12.04 เป็น 14.76 2) ทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลหลังเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกทักษะ โดยทักษะการเสิร์ฟมีพัฒนาการใกล้เคียงเกณฑ์มากที่สุด (ร้อยละ 73.80) ขณะที่ทักษะการเล่นลูกสองมือบนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ร้อยละ 44.80) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคะแนนก่อนเรียน พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกทักษะ โดยเฉพาะทักษะการเสิร์ฟที่มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นและใกล้เคียงเกณฑ์มากที่สุด

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ทักษะวอลเลย์บอล นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

¹นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, อีเมล: nobitao7t@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, อีเมล: mb2523_kk@hotmail.co.th

³อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, อีเมล: jaturong.saw@Lru.ac.th



ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to develop a game-based learning model for enhancing volleyball basic skills among Grade 7 students; 2) to compare basic volleyball skills before and after the intervention; and 3) to compare post-test basic volleyball skills with the 80% criterion. The target group consisted of 25 Grade 7 students at Ban Kang Pla School, Mueang Loei District, Loei Province, selected through purposive sampling. The research instruments included game-based learning lesson plans developed by the researcher and validated for content validity by three experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), and a basic volleyball skills test. The lesson plans were implemented once a week for 12 weeks, with each session lasting 60 minutes. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the one-sample t-test.

The research findings were as follows:

1. The post-test basic volleyball skills were higher than the pre-test scores across in all dimensions. The mean scores increased from 9.44 to 12.24 for underhand passing, from 6.92 to 8.96 for overhand passing (setting), and from 12.04 to 14.76 for serving.

2. The post-test basic volleyball skills were lower than the 80% criterion for all skill areas. Serving skills showed the most substantial progress, reaching 73.80% which was closest to the set criterion, while overhand passing had the lowest mean score at 44.80%. However, students demonstrated visible improvement in all skills compared to their pre-test results, with serving skills showing the most substantial development.

Keywords: game-based learning, volleyball skills, grade 7 students

¹Students of the Faculty of Education, Loei Rajabhat University email: nobitao7t@gmail.com

²Assistant Professor, Faculty of Education, Loei Rajabhat University email: mb2523_kk@hotmail.co.th

³Lecturer, Faculty of Education, Loei Rajabhat University email: jaturong.saw@Lru.ac.th



บทนำ

การสอนพลศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะกลไก (Motor Skill) อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและสติปัญญา โดยเฉพาะกีฬาบอลซึ่งเป็นที่นิยมเล่นกันมากในโรงเรียนประถมศึกษา ช่วยพัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางกายและสร้างระเบียบวินัยผ่านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถือเป็นช่วงวัยรอยต่อของพัฒนาการที่สำคัญ (Early Adolescence) ซึ่งในทางพลศึกษาถือเป็น "ช่วงเวลาทอง" (Golden Age) ของการสร้างรากฐานทักษะกลไกและการเคลื่อนไหวพื้นฐาน ซึ่งหากนักเรียนได้รับการฝึกทักษะที่ถูกต้องจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพทางการกีฬาในระดับที่สูงขึ้น (สุพิตร สมานิต, 2561)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษาของโรงเรียนบ้านก้างปลา พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะพื้นฐานที่ถูกต้อง โดยเฉพาะทักษะการเล่นลูกสองมือล่างและการเสิร์ฟ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเล่นเป็นทีมสอดคล้องกับผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาซึ่งพบว่านักเรียนมีปัญหาเรื่องความประหม่า และทักษะการเสิร์ฟยังไม่คงที่

นอกจากนี้ ผลการประเมินทักษะเบื้องต้นพบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ถึงปรับปรุง (0-8 คะแนน จากคะแนนเต็ม 16 คะแนน) ปัญหาหลักที่พบคือผู้เรียนมักเกิดความเบื่อหน่ายต่อรูปแบบการฝึกซ้อมซ้ำ ๆ แบบแยกส่วน (Isolated Drill) ส่งผลให้บรรยากาศในการเรียนขาดความสนุกสนาน นักเรียนขาดความมั่นใจและไม่กระตือรือร้นในการฝึกปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การเรียนการสอนในยุคใหม่ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงผ่านสื่อที่น่าสนใจ (ชนกันท์ ช่วยประครอง, 2565)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning: GBL) มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศการเรียนรู้ให้มีความท้าทายและสนุกสนานมากขึ้น ธรรมชาติของเกมจะช่วยลดความวิตกกังวล ความประหม่า และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ผ่านการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จำลอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Simpson, 1972) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ทักษะต้องเริ่มจากการรับรู้ (Perception) ไปสู่การเตรียมความพร้อม และพัฒนาไปจนถึงขั้นความชำนาญที่เป็นอัตโนมัติผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) การใช้เกมยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจที่เป็นพลังสำคัญในการเปิดรับการฝึกทักษะใหม่ ๆ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาบอลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านก้างปลา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่ช่วยลดความวิตกกังวล และยกระดับทักษะของผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่สามารถดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาได้อย่างเต็มที่และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาบอลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาบอลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาบอลหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80



การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning: GBL) มีที่มาจากการปรับปรุงการเรียนการสอนในยุคใหม่ที่เน้นความบันเทิงร่วมกับการเรียนรู้ (Edutainment) หรือแนวคิด "เล่นและเรียน" (Plearn) เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนผ่านบรรยากาศที่ทำนาย โดยมีลักษณะเด่นในการสอดแทรกเนื้อหาบทเรียนไว้ในกิจกรรมเกมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของการออกแบบเกมที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ วรรัต อินทสระ (2562) ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติ (Practice) การลงมือทำด้วยตนเอง (Learning by Doing) การเรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from Mistakes) การเรียนรู้ที่เน้นเป้าหมาย (Goal-Oriented) และประเด็นความรู้ที่ได้รับ (Learning Point)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการขั้นตอนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นอธิบายและสาธิต 3) ขั้นปฏิบัติ 4) ขั้นนำไปใช้ และ 5) ขั้นสรุปและสรุปปฏิบัติเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอลทั้ง 3 ด้าน (การเล่นลูกสองมือล่าง การเล่นลูกสองมือบน และการเสิร์ฟ) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Simpson, 1972) ที่ระบุว่าพัฒนาการทางทักษะกลไกต้องเริ่มจากการรับรู้ (Perception) การเตรียมความพร้อม การตอบสนองตามคำสั่งแนะ ไปจนถึงขั้นความชำนาญที่เป็นอัตโนมัติ (Mechanism/Complex Overt Response)

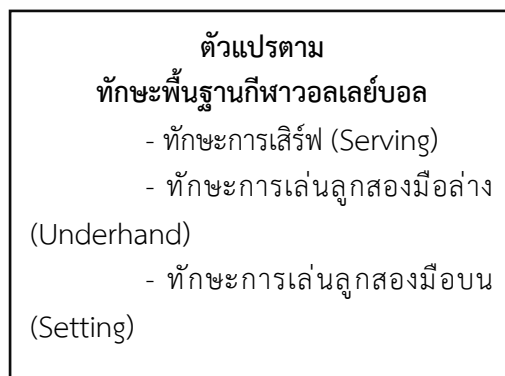
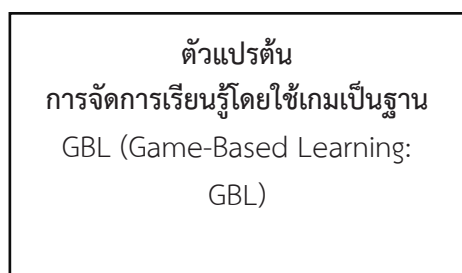
กระบวนการดังกล่าวช่วยลดความวิตกกังวลจากการฝึกซ้ำ (Drill-based) และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Maja Batez และคณะ (2021) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านเกมช่วยพัฒนาทักษะฟาวอลเลย์บอลและสร้างความสนุกสนานให้แก่ผู้เรียนได้ดีกว่าการสอนรูปแบบปกติรวมถึงผลการศึกษาของ Haider Mahmoud Abood (2023) ที่ยืนยันว่าการสอนแบบเกมเป็นฐานช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ทักษะกีฬาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning: GBL)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล ประกอบด้วย

- ทักษะการเสิร์ฟ (Serving)
- ทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง (Underhand Passing)
- ทักษะการเล่นลูกสองมือบน (Overhand Passing/Setting)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านก้างปลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 25 คน ชาย 14 คน หญิง 11 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เนื่องจากเป็นห้องเรียนที่ผู้วิจัยรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) แบบ One-Group Pretest-Posttest Design ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้วอลเลย์บอลโดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning: GBL) เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล จำนวน 12 แผน แผนละ 60 นาที ซึ่งเป็นแผนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 แบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะปฏิบัติของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง 2) ทักษะการเล่นลูกสองมือบน ซึ่งปรับมาจากแบบทดสอบของ พงษ์พิณิจ พรหมเนตร (2563) และ 3) ทักษะการเสิร์ฟ ซึ่งปรับมาจากแบบทดสอบของ ทะนง เหล่าอรรค (2554)

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (GBL)

3.1.1 ศึกษาหลักสูตร เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning) และทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล

3.1.2 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน จำนวน 12 แผน แผนละ 60 นาที โดยบูรณาการขั้นตอนการสอน 5 ขั้นตอน

3.1.3 นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการประเมินพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องรายแผนมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และเมื่อนำค่า IOC ของทุกแผนมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยรวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้

3.1.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย) จำนวน 20 คน เพื่อสังเกตพฤติกรรมและความเหมาะสมของเวลา แล้วนำผลมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งการสอนในรูปแบบถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกับทักษะพื้นฐานในกีฬาวอลเลย์บอลโดยผู้เรียนจะต้องลงมือเล่นเกม ตามกฎและกติกา ผลลัพธ์ของเกมคือการแพ้ชนะ ซึ่งผู้เรียนจะเกิดการวิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิด รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนานในการเรียน โดยมีรูปแบบการสอน 5 ขั้นตอน

- 1) ขึ้นเตรียม
- 2) ขึ้นอธิบายและสาธิต
- 3) ขึ้นปฏิบัติ
- 4) ขึ้นนำไปใช้ และ



5) ขึ้นสรุปและสรุปปฏิบัติ

โปรแกรมประกอบไปด้วยเกม 12 เกม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที

3.2 แบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบทดสอบทักษะกีฬาฟาวอลเลย์บอล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้และปรับปรุง (Adapted) แบบทดสอบให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.2.2 สร้างแบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง 2) ทักษะการเล่นลูกสองมือบน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบทดสอบของ พงษ์พิณิจ พรหมเนตร (2563) และ 3) ทักษะการเสิร์ฟ ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบทดสอบของ ทะนง เหล่าอรรค (2554)

3.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC). ผลการประเมินพบว่า แบบทดสอบทักษะการเล่นลูกสองมือล่างและทักษะการเล่นลูกสองมือบน มีค่า IOC รายทักษะย่อยเท่ากับ 1.00 ทุกทักษะ และมีค่าสหสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับแบบทดสอบทักษะการเสิร์ฟ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินแต่ละด้านมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน ตามแนวทางของ ทะนง เหล่าอรรค (2554)

3.2.4 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (Test-Retest Method) เว้นระยะห่าง 1 สัปดาห์ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยได้

3.3 แบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล การเล่นลูกสองมือล่างและการเล่นลูกสองมือบนของ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) และค่าดัชนีความสอดคล้องรายทักษะย่อยมีค่า 1.00 ทุกทักษะ และมีค่าสหสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และแบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล (เสิร์ฟ) ของ ทะนง เหล่าอรรค (2554) แต่ละด้านมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

3.4 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาฟาวอลเลย์บอล โดยนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการทดสอบซ้ำ (Test-Retest Method) เว้นระยะห่างจากการทดสอบครั้งแรก 1 สัปดาห์ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยได้

4. รูปแบบการวิจัย

4.1 ประเภทการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design

4.2 แบบแผนการวิจัย ใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) สัญลักษณ์ที่ใช้ สอดคล้องกับแผนผัง $O_1 \times O_2$ โดยที่ O_1 คือการทดสอบก่อนเรียน, X คือการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Treatment) และ O_2 คือการทดสอบหลังเรียน

ขั้นตอนการดำเนินงาน ระบุชัดเจนว่าดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 25 คน โดยมีการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) จากนั้นดำเนินการสอน 12 สัปดาห์ และทดสอบหลังเรียน (Post-test) เมื่อสิ้นสุดการสอน



5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 25 คน ณ โรงเรียนบ้านก้างปลา อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ขั้นก่อนการทดลอง (Pre-test) ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเข้าร่วมโครงการวิจัยให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบเพื่อขอความยินยอม จากนั้นดำเนินการประเมินทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลก่อนการทดลอง ใน 3 ทักษะ ได้แก่ การเล่นลูกสองมือล่าง การเล่นลูกสองมือบน และการเสิร์ฟ เพื่อใช้เป็นคะแนนฐานก่อนได้รับกิจกรรม

5.2 ขั้นดำเนินการทดลอง (Intervention) ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning: GBL) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 12 แผน ใช้ระยะเวลาการทดลอง 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที โดยในทุกแผนการสอนจะบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นอธิบายและสาธิต 3) ขั้นปฏิบัติ 4) ขั้นนำไปใช้ และ 5) ขั้นสรุปและสรุปปฏิบัติ

5.3 ขั้นหลังการทดลอง (Post-test) เมื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ครบ 12 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลหลังการทดลอง โดยใช้แบบทดสอบและเกณฑ์การประเมินทักษะชุดเดียวกับในขั้นก่อนการทดลอง เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์พัฒนาการและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ดำเนินการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลก่อนและหลังเรียน ดำเนินการวิเคราะห์คะแนนทักษะทั้ง 3 ด้าน (การเล่นลูกสองมือล่าง การเล่นลูกสองมือบน และการเสิร์ฟ) โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอลหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ดำเนินการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนทักษะทั้ง 3 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล 3 ด้าน ทั้งก่อนและหลังการทดลอง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะพื้นฐานวอลเลย์บอลระหว่างก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



3. เปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาบอลหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาบอล จากการศึกษาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานจำนวน 12 แผน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายแผนอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาบอลก่อนเรียนและหลังเรียน ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบคะแนนทักษะพื้นฐานกีฬาบอล 3 ด้าน ได้แก่ การเล่นเกมสองมือล่าง การเล่นเกมสองมือบน และการเสิร์ฟ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะพื้นฐานกีฬาบอลก่อนเรียนและหลังเรียน (N = 25)

ทักษะพื้นฐานกีฬาบอล	การทดสอบ	μ	S.D.
1. การเล่นเกมสองมือล่าง	ก่อนเรียน	9.44	2.81
	หลังเรียน	12.24	2.11
2. การเล่นเกมสองมือบน	ก่อนเรียน	6.92	2.14
	หลังเรียน	8.96	1.84
3. การเสิร์ฟ	ก่อนเรียน	12.04	2.99
	หลังเรียน	14.76	2.33
รวมทุกทักษะ	ก่อนเรียน	28.40	5.95
	หลังเรียน	35.95	4.46

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนมีทักษะพื้นฐานกีฬาบอลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทุกด้าน โดยทักษะการเล่นเกมสองมือล่างมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด ($\mu = 12.24$) รองลงมาคือทักษะการเสิร์ฟ ($\mu = 14.76$) และทักษะการเล่นเกมสองมือบน ($\mu = 8.96$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬาบอลหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 (16 คะแนนจากคะแนนเต็ม 20) ปรากฏผลดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะพื้นฐานกีฬา วอลเลย์บอลหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 (N = 25)

ทักษะพื้นฐานกีฬา วอลเลย์บอล	คะแนน เต็ม	เกณฑ์ ร้อยละ 80	μ	S.D.	ร้อยละของค่าเฉลี่ย
1. การเล่นลูกสองมือล่าง	20	16	12.24	2.11	61.20
2. การเล่นลูกสองมือบน	20	16	8.96	1.84	44.80
3. การเสิร์ฟ	20	16	14.76	2.33	73.80

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะพื้นฐานกีฬา วอลเลย์บอลหลังเรียนทุกด้าน ได้แก่ การเล่นลูกสองมือล่าง การเล่นลูกสองมือบน และการเสิร์ฟ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยทักษะการเสิร์ฟมีพัฒนาการใกล้เคียงเกณฑ์มากที่สุด (ร้อยละ 73.80) ขณะที่ทักษะการเล่นลูกสองมือบนมีคะแนนต่ำที่สุด (ร้อยละ 44.80)

อภิปรายผล

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (GBL) จากการวิจัยพบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับดีมากโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เฉลี่ยเท่ากับ 0.92 ผลความสำเร็จนี้เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้บูรณาการขั้นตอนการสอน 5 ขั้นตอนตามหลักพลศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Simpson, 1972) ที่เน้นการลำดับขั้นตอนจากการรับรู้ไปสู่ความชำนาญ นอกจากนี้การออกแบบกิจกรรมยังอิงตามแนวคิดของ วรุตต์ อินทสระ (2562) ที่เน้นเป้าหมายของเกม (Goal-Oriented) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ทำให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ตามหลักวิชาการและเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย

2. การเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬา วอลเลย์บอลก่อนและหลังเรียน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีทักษะวอลเลย์บอลสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานช่วยเปลี่ยนบรรยากาศการฝึกซ้อมแบบซ้ำ ๆ (Drill-based) ที่น่าเบื่อหน่ายให้กลายเป็นความสนุกสนานและท้าทาย ธรรมชาติของเกมช่วยลดความวิตกกังวลและความประหม่าของผู้เรียน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการฝึกฝนทักษะที่ยากหรืออาจสร้างความเจ็บปวดในระยะแรก เช่น การเล่นลูกสองมือล่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Batez et al. (2021) ที่ยืนยันว่าการสอนวอลเลย์บอลผ่านเกมช่วยพัฒนาทักษะปฏิบัติและความสนุกสนานได้ดีกว่าการสอนปกติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2550) ที่ระบุว่าเกมช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงได้เป็นอย่างดี

3. การเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานกีฬา วอลเลย์บอลหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 แม้ นักเรียนจะมีพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนแต่คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ทักษะบางอย่างมีความซับซ้อนสูง (Complex Task) โดยเฉพาะทักษะการเล่นลูกสองมือบน (เซต) ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (ร้อยละ 44.80) เนื่องจากต้องอาศัยการทำงานประสานกันของนิ้วมือ ข้อมือ และจังหวะร่างกายที่แม่นยำ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ยังอยู่ในช่วงวัยรอยต่อของพัฒนาการทางกาย (Early Adolescence) และการฝึกเพียง 12 สัปดาห์อาจยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความชำนาญในระดับที่เป็นอัตโนมัติ (Autonomous Stage) อย่างไรก็ตาม ทักษะการเสิร์ฟมีพัฒนาการใกล้เคียงเกณฑ์ที่สุด



(ร้อยละ 73.80) เพราะเป็นทักษะที่ผู้เรียนสามารถควบคุมปัจจัยการเล่นได้ด้วยตนเองและได้รับผลตอบกลับทางสายตา (Visual Feedback) ที่ชัดเจนจากเกมเสิร์ฟเข้าเป้าและเกมบิงโก)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้สอนควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (GBL) ไปใช้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เนื่องจากธรรมชาติของเกมช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลจากการฝึกซ้ำ (Drill-based) ทำให้ผู้เรียนมีความสุขและเกิดแรงจูงใจในการฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง

2. การฝึกทักษะที่มีความซับซ้อนสูง เช่น การเสิร์ฟและการเล่นลูกสองมือบน (เซต) ควรออกแบบเกมที่มีลักษณะเฉพาะ (Task-Specific) โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการควบคุมทิศทางและการประสานงานของร่างกายที่แม่นยำ พร้อมทั้งควรเพิ่มความถี่และระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะไปถึงระดับที่เป็นอัตโนมัติ

3. ผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) โดยการใช้เทคนิคการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding) ในการปรับระดับความยาก-ง่ายของเกมให้เหมาะสมกับพื้นฐานสรีระและความแข็งแรงของกล้ามเนื้อนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของเกมได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคงทนของทักษะ (Skill Retention) ภายหลังจากทดลองสิ้นสุดลงประมาณ 4-8 สัปดาห์ เพื่อประเมินว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียนสามารถจดจำและคงไว้ซึ่งทักษะในระยะยาวได้เพียงใด

2. ควรมีการศึกษาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานกับทักษะวอลเลย์บอลในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทักษะการตบ (Spiking) และการสกัดกั้น (Blocking) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนในทักษะที่ต้องใช้ความสัมพันธ์ของร่างกายและความแม่นยำขั้นสูง

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านจิตวิทยาเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือเจตคติต่อวิชา พลศึกษา รวมถึงศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะกลไกเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

เอกสารอ้างอิง

- ชนกันันท์ ช่วยประคอง. (2565). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทะนง เหล่าอรุณ. (2554). *การสร้างแบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตินา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พิณิจ พรหมเนตร. (2563). *แบบทดสอบทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.



- วรัตต์ อินทสระ. (2562). *การออกแบบเกมเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิตร สมานิต. (2561). *การส่งเสริมการออกกำลังกายในวัยเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Abood, H. M. (2023). The effect of game-based learning on volleyball skills. *Physical Education and Sports Sciences*, 35(2), 245–260.
- Batez, M., et al. (2021). Effects of teaching games for understanding on volleyball skills. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2), 987–995.
- Simpson, E. (1972). *The classification of educational objectives in the psychomotor domain*. Washington, DC: Gryphon House.





การดูแลรักษาและปรับแต่งเสียงเครื่องดนตรีไทย: กรณีศึกษาเครื่องตีและเครื่องหนัง Repair and Maintenance of Thai Musical Instruments: A Case Study of Percussion and Drum Instruments

ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ
Chaiyawat Chaiyachartkittiyos

Received: 27 April 2026, Revised: 28 June 2026, Accepted: 29 June 2026

บทคัดย่อ

ความไพเราะของดนตรีไทย เกิดได้จากหลายปัจจัยที่รวมเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่หนึ่งสนับสนุนสุนทรียะให้เกิดความสมบูรณ์คือ “เครื่องดนตรีไทย” เนื่องจากเป็นแหล่งกำเนิดเสียงที่มีคุณภาพก่อนจะถูกตกแต่งถ่ายทอดด้วยภูมิปัญญาการบรรเลงเครื่องดนตรีไทยผ่านบทเพลง เครื่องดนตรีจึงเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยช่างฝีมือ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญ การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทยประเภท เป่าพาทย์และเครื่องสาย ถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของสังคมไทย ดนตรีไทยมีบทบาททั้งด้านจิตใจ สังคม และการศึกษา ช่วยเสริมสร้างสมาธิ ความจำ และความอดทนแก่ผู้บรรเลง อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการประกอบพิธีกรรม กิจกรรมทางสังคม และการเรียนการสอน

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าเครื่องดนตรีไทยมีหลายประเภท แต่ละชนิดมีโครงสร้าง วัสดุ และวิธีการดูแลรักษาที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครื่องดนตรีก่อนดำเนินการซ่อมแซม เพื่อสามารถดูแลได้อย่างถูกต้องและยืดอายุการใช้งาน หลักการสำคัญของการบำรุงรักษา ได้แก่ การรักษาความสะอาด การตรวจสอบสภาพอย่างสม่ำเสมอ และการใช้งานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนดนตรี ได้แก่ ผู้เรียน ครูผู้สอน เครื่องดนตรีที่มีคุณภาพ และความตั้งใจในการฝึกซ้อม โดยเน้นว่าเครื่องดนตรีที่ดีและได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดคุณภาพเสียงที่ไพเราะและลดปัญหาในการฝึกปฏิบัติ

ในส่วนของการซ่อมแซม ได้ยกตัวอย่างเครื่องดนตรีสำคัญ เช่น ระนาดเอก ระนาดทุ้ม และฆ้องวง ซึ่งมักพบปัญหา เช่น ตะกั่วหลุด เชือกขาด หรือมอดกิน โดยมีวิธีแก้ไขเฉพาะตามลักษณะความเสียหาย เช่น การติดตะกั่วใหม่ การเปลี่ยนเชือก หรือการดูแลเนื้อไม้อย่างถูกวิธี การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทยเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม จำเป็นต้องอาศัยทั้งทักษะ ความรู้ ความรับผิดชอบของผู้ใช้ เพื่อให้เครื่องดนตรีคงสภาพดี มีอายุการใช้งานยาวนาน และสามารถสร้างสรรค์เสียงดนตรีที่มีคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ : การซ่อมแซม บำรุงรักษา เครื่องดนตรีไทย



Abstract

The aesthetics of Thai traditional music arise from a combination of several factors. One crucial factor that enhances this aesthetic completeness is the "Thai musical instrument" itself. As the primary source of high-quality sound, it serves as the foundation before being creatively shaped and conveyed through the traditional wisdom of performance and composition. Therefore, creating and maintaining these instruments requires skilled artisans, making them a vital driving force for the art form. The repair and maintenance of Thai traditional instruments, particularly those in the *Piphat* (percussion and wind ensemble) and *Khruang Sai* (string ensemble) categories, represent a cultural heritage that reflects the Thai way of life, beliefs, and cultural identity. Thai music plays a significant role in mental, social, and educational development, enhancing concentration, memory, and patience among performers while also serving as a central medium for rituals and social activities.

This study indicates that Thai musical instruments comprise various types, each possessing unique structures, materials, and maintenance requirements. Consequently, a fundamental knowledge of instrument components is essential prior to performing any repairs, ensuring proper care and extending their lifespan. The core principles of maintenance include regular cleaning, routine inspection, and appropriate usage. Furthermore, the study addresses key factors contributing to success in music education, namely talent, instructors, high-quality instruments, and dedication to practice. It emphasizes that a well-crafted and properly maintained instrument not only produces melodious sound quality but also minimizes difficulties during practice sessions.

Regarding repairs, the study highlights key instruments such as the *Ranat Ek* (leading xylophone), *Ranat Thum* (low-pitched xylophone), and *Khong Wong* (gong chime), which frequently encounter issues such as detached tuning weights, cracked keys, broken cords, or woodborer infestations. Specific solutions are provided based on the nature of the damage, including re-applying the tuning wax, repairing cracks, replacing cords, and proper wood preservation. The repair and maintenance of Thai musical instruments constitute a vital body of knowledge for cultural preservation, requiring technical skills, expertise, and responsibility from the users. This help ensure that the instruments remain in optimal condition, extend their operational lifespan, and continue to produce high-quality musical sounds.

Keywords: repair, maintenance, Thai musical instruments



บทนำ

การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องดนตรีนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการบรรเลงและความเป็นนักดนตรีที่สมบูรณ์ มิใช่เพียงการมีทักษะในการบรรเลงเท่านั้น หากแต่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลรักษาเครื่องดนตรีควบคู่กันไป เนื่องจากเครื่องดนตรีเปรียบเสมือนเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์เสียงดนตรี หากขาดการเอาใจใส่ดูแล ย่อมนำไปสู่ความเสื่อมสภาพและการชำรุดเสียหายก่อนเวลาอันควร อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพเสียงและประสิทธิภาพในการบรรเลง การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องดนตรีเบื้องต้นจึงควรเริ่มจากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง ลักษณะการใช้งาน และวิธีการดูแลรักษาของเครื่องดนตรีแต่ละชนิดอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่เหมาะสม ผู้ใช้เครื่องดนตรีจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อเครื่องดนตรีของตนเอง โดยดูแลรักษาให้สะอาดเรียบร้อย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เมื่อบรรเลงจึงได้คุณภาพเสียงของเครื่องดนตรี

ความงดงามและความไพเราะของดนตรีไทยไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลจากองค์ประกอบหลายประการที่ทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืน โดยเฉพาะ “เครื่องดนตรีไทย” ซึ่งถือเป็นแหล่งกำเนิดเสียงที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการสร้างสรรค์บทเพลง เครื่องดนตรีไทยเป็นประดิษฐกรรมที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ของช่างฝีมือในการสร้างสรรค์ให้ได้คุณภาพเสียงที่เหมาะสมต่อการบรรเลง หากเครื่องดนตรีขาดคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อการถ่ายทอดอารมณ์ความงามของบทเพลง ทำให้การสื่อสารทางดนตรีไม่สมบูรณ์ (วารสารดนตรีบ้านสมเด็จ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2:94)

นอกจากนี้ (เฉลิมศักดิ์ พิกุลศรี, 2542) กล่าวถึง ดนตรีไทย ไว้ว่า ดนตรีไทยเป็นวัฒนธรรมแขนงหนึ่ง ที่สามารถบ่งชี้ถึงเอกลักษณ์ประจำชาติและความเป็นไทยได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะดนตรีไทยมีคุณลักษณะเฉพาะพิเศษที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมดนตรีของชนชาติอื่น องค์ประกอบของดนตรีในทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นจังหวะ ทำนอง สีสันทันของเสียง การประสานเสียง และคีตนิพนธ์ ล้วนมีลักษณะที่แตกต่างไปจากดนตรีของชาติอื่นทั้งสิ้น ทุกยุคทุกสมัยในอดีต คนไทยต่างมีความผูกพันอย่างใกล้ชิดกับดนตรีไทยจนสามารถกล่าวได้ว่าทุกลีลาจังหวะของวิถีชีวิตไทย ล้วนเต็มเปี่ยมและแวดล้อมไปด้วยศิลปะการดนตรี

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนบทความ จึงให้ความสำคัญในการบำรุงรักษาเครื่องดนตรี การเรียนการศึกษา ดนตรีให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ พรสวรรค์ทางดนตรี ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ เครื่องดนตรีที่มีสภาพดี และความตั้งใจในการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเครื่องดนตรีที่มีคุณภาพและได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดเสียงที่ไพเราะ ลดอุปสรรคในการฝึกปฏิบัติ และยืดอายุการใช้งานให้ยาวนานยิ่งขึ้น

การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทย

ดนตรีไทย เป็นวัฒนธรรมล้ำค่าของชาติ อุดมความเป็นเอกลักษณ์สำคัญที่สะท้อนให้เห็นความเป็นชาติไทยอย่างโดดเด่น บรรพบุรุษไทยสร้างสรรค์ศิลปกรรมอันวิจิตร ต่อเนื่องอย่างเป็นระเบียบ สามารถถ่ายทอดให้อนุชนรุ่นหลังได้อย่างเป็นแบบแผน และถือว่าเป็นผลงานสุนทรียภาพที่ล้ำค่า ความมีรากฐานที่มั่นคงและพัฒนาอย่างชัดเจนต่อเนื่องของศิลปะด้านดนตรีไทยยังส่งผลให้เกิดระบบธรรมเนียมประเพณีและระเบียบปฏิบัติควบคู่สังคมไทย เป็นระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน รูปแบบอันล้ำค่าก่อให้เกิดวิวัฒนาการ และสั่งสมพัฒนาจนเรียกได้ว่าเป็น “วัฒนธรรม” ประจำชาติอย่างแท้จริง



การบำรุงรักษาเครื่องดนตรี มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเป็นนักดนตรีที่ดี มิใช่เล่นดนตรีได้อย่างมีความสามารถดีเยี่ยม แต่เครื่องมือไม่เคยได้รับการดูแลรักษาเลยก็เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องนักเหมือนกับการปลูกบ้านใหม่แต่ไม่เคยดูแลเรื่องความสะอาดภายในบ้านเลยในไม่ช้าบ้านนั้นก็มีความสกปรกรกรุงรังและลุกลามไปถึงการผุพังก่อนเวลาอันควร เช่นเดียวกับการเป็นนักดนตรี เราต้องบำรุงรักษาเครื่องดนตรีก็เพื่อให้เครื่องดนตรีและอุปกรณ์ดนตรีมีสภาพที่เรียบร้อยและใช้บรรเลงได้โดยไม่ชำรุดเสียหายก่อนถึงระยะเวลาอันสมควร และก็ควรศึกษาถึงโครงสร้างของเครื่องดนตรีไว้ด้วยเพื่อความถูกต้องในการปฏิบัติ

ดนตรีไทยเป็นผลผลิตของภูมิปัญญาและองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงความงดงาม ความไพเราะ และอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อธรรมชาติและวิถีชีวิต จึงเป็นภาพแทนของวัฒนธรรม ประเพณี และลักษณะนิสัยของสังคมไทยในแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์และมรดกทางศิลปะและวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ทางสุนทรียะของดนตรีไทยคือ “เครื่องดนตรีไทย” ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดเสียงและสะท้อนถึงทักษะของช่างฝีมือในการสร้างสรรค์เครื่องดนตรีไทยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เครื่องดีด เครื่องสี เครื่องตี และเครื่องเป่า โดยแต่ละประเภทมีลักษณะ รูปแบบ และวิธีการผลิตที่แตกต่างกันตามภูมิปัญญาท้องถิ่น ความหลากหลายของวัสดุและกระบวนการผลิตส่งผลให้เกิดเอกลักษณ์ทางเสียงที่เฉพาะตัว ทั้งนี้ ความประณีตในการออกแบบสัดส่วนและรูปลักษณ์ของเครื่องดนตรียังถือเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สะท้อนความเชี่ยวชาญของช่างในแต่ละยุคสมัย (พิณทิพย์ ขาวปลื้ม และคณะ, 2567)

เนื่องจากเครื่องดนตรีถูกทำมาจากวัสดุธรรมชาติที่หาได้ตามท้องถิ่น เช่น ไม้ หวาย หนังสัตว์ เขา สัตว์ การเก็บรักษาและดูแล นั้นถูกแยกวิธีการดูแลรักษาไปตามประเภทของเครื่องดนตรี ซึ่งประกอบไปด้วยเครื่องดีด เครื่องสี เครื่องตี และเครื่องเป่า แต่เครื่องดนตรีบางชนิด แม้จะถูกจัดอยู่ประเภทเดียวกัน แต่การดูแลรักษาอาจแตกต่างกันไป และเพื่อให้เครื่องดนตรีมีสภาพที่คงทนต่อการใช้งานและไม่ชำรุดเสียหาย ดังนั้น จึงต้องทราบวิธีการใช้เครื่องดนตรีและวิธีการดูแลรักษาเครื่องดนตรีอย่างถูกต้อง

การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรี

เครื่องดนตรีประเภทเครื่องหนัง

เครื่องดนตรีประเภทเครื่องหนังเป็นเครื่องดนตรีที่ใช้หนังสัตว์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำเนิดเสียง เช่น กลองแขก กลองทัด ตะโพน และกลองชนิดต่าง ๆ ของไทย ซึ่งลักษณะเฉพาะของวัสดุที่เป็นหนังสัตว์ส่งผลให้เครื่องดนตรีประเภทนี้มีความไวต่อสภาพแวดล้อมและการใช้งานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะพื้นผิวหน้ากลองซึ่งเป็นส่วนที่ต้องถูกกระทบโดยตรงจากการบรรเลง รวมทั้งเผชิญกับปัจจัยภายนอก เช่น ความชื้น ความแห้ง อุณหภูมิ ความร้อน ความเย็น ตลอดจนเหงื่อจากผู้เล่น บรรเลง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้อายุการใช้งานของเครื่องดนตรีลดลงตามธรรมชาติ



ภาพที่ 1 ตะโพนไทย

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ด้วยเหตุนี้การดูแลรักษาเครื่องดนตรีประเภทเครื่องหนังจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการเฉพาะเพื่อยืดอายุการใช้งานและรักษาคุณภาพเสียง หนึ่งในวิธีที่นิยมคือการเคลือบผิวหน้ากลอง โดยใช้ “รัก” ผสมกับน้ำมันก๊าดทาในปริมาณบาง ๆ เพื่อช่วยปกป้องพื้นผิวหนังจากความชื้นและการสึกหรอเสื่อมลง อีกทั้งยังช่วยคงสภาพความตึงของหน้ากลองให้เหมาะสมต่อการบรรเลง ทั้งนี้ การใช้รักเพียงอย่างเดียวอาจทำให้หน้ากลองมีสีคล้ำมากเกินไปและมีความแข็ง ส่งผลต่อคุณภาพเสียง ดังนั้นการผสมกับน้ำมันก๊าดจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมกว่าในทางปฏิบัติทั่วไป ขณะที่การเคลือบด้วยแล็กเกอร์อาจไม่คงทนและหลุดลอกได้ง่าย การใช้รักในการเคลือบผิวหน้ากลองจำเป็นต้องระมัดระวัง เนื่องจากผู้ใช้งานรายอาจเกิดอาการแพ้ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดผื่นคันหรืออาการระคายเคืองทางผิวหนังได้ ดังนั้นจึงควรมีการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม เช่น การล้างด้วยน้ำสะอาดหรือการรักษาทางการแพทย์เมื่อมีอาการรุนแรง (ศิวศิษฐ์ นิลสุวรรณ, 2559:40-48)

เมื่อใช้งานหน้ากลองแล้วควรบสกปรกก็ตามมา จึงต้องมีวิธีการทำความสะอาดหน้ากลอง ด้วยวิธีง่าย ๆ ในปัจจุบันคือใช้กระดาษทิชชูชุบน้ำทำความสะอาดเอนกประสงค์ แล้วถูจนทั่วหน้ากลอง ถูจนกว่าสีของหน้ากลองสะอาดและใสขึ้นกว่าเดิม เป็นวิธีง่าย ๆ และครีมหาซื้อได้ตามร้านสะดวกซื้อ ในการดูแลรักษาเครื่องดนตรีที่ใช้หนังสัตว์เป็นองค์ประกอบหลักในการกำเนิดเสียง ให้มีความคงทนและคุณภาพเสียงของเครื่องดนตรีประเภทเครื่องหนัง และห้ามนำไปตากแดดแรง ๆ แต่สามารถนำไปผึ่งลมให้แห้งเพื่อไล่ความชื้น

เครื่องดนตรีประเภทเครื่องตี ขนาดเอก ขนาดทุ้ม และฆ้องวง

ขนาดเอกและขนาดทุ้มเป็นเครื่องดนตรีประเภทเครื่องตีที่มีบทบาทสำคัญในวงดนตรีไทย โดยมีการพัฒนาทางประวัติศาสตร์และรูปแบบการสร้างที่สะท้อนถึงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษไทยอย่างชัดเจน ขนาดเอกสันนิษฐานว่าในระยะแรกเริ่มเกิดจากการนำไม้ลักษณะคล้ายกรับหลายชิ้นมาวางเรียงและตีเพื่อให้เกิดเสียงอย่างง่าย ก่อนที่จะมีการพัฒนาโดยสร้างรางรองรับ และจัดเรียงลูกกระพรวนให้มีขนาดลดหลั่น



กันเพื่อให้เกิดระดับเสียงที่แตกต่าง จากนั้นจึงใช้เชือกร้อยลูกกระพรวนแขวนบนราง เพื่อให้อุ้มเสียงได้ดีและเกิดเสียงกังวานตามต้องการ



ภาพที่ 2 ฝืนระนาดเอก

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ในขณะที่ระนาดทุ้มเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 3 โดยมีการประดิษฐ์เลียนแบบระนาดเอก แต่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะของลูกกระพรวนให้มีขนาดใหญ่และยาวกว่า เพื่อให้ได้เสียงที่มีความทุ้มต่ำมากขึ้น ฝืนระนาดทุ้มโดยทั่วไปนิยมทำจากไม้ไผ่ ซึ่งให้คุณภาพเสียงที่นุ่มนวลและเหมาะสมต่อการบรรเลง แม้จะมีการนำไม้เนื้อแข็งมาใช้ในภายหลัง แต่ก็ไม่ได้ได้รับความนิยมเท่ากับไม้ไผ่ ระนาดเอกและระนาดทุ้มเป็นเครื่องดนตรีที่กำเนิดเสียงจากการกระทบของไม้ตีสลับบนลูกกระพรวน ทำให้เกิดเสียงกังวานที่มีความไพเราะ โดยมีลักษณะโทนเสียงและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันในวงดนตรีไทย กล่าวคือ ระนาดเอกมักทำหน้าที่ผู้นำทำนอง ขณะที่ระนาดทุ้มทำหน้าที่เสริมสร้างความกลมกลืนและเพิ่มมิติของเสียงในระดับต่ำ



ภาพที่ 3 ตะกั่วผสมกับขี้ผึ้ง

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพเสียงของระนาดคือ “ตะกั่ว” ที่ติดอยู่ใต้ลูกระนาด ซึ่งทำหน้าที่ถ่วงเสียงให้แต่ละลูกมีความถี่แตกต่างกัน การติดตะกั่วจำเป็นต้องอาศัยความละเอียดและความชำนาญ เนื่องจากปริมาณและตำแหน่งของตะกั่วมีผลโดยตรงต่อระดับเสียงของลูกระนาด ในปัจจุบันการเทียบเสียงระนาดนิยมใช้เครื่องมือจูนเนอร์หรือในการตรวจวัดความถี่ เพื่อให้ได้ความแม่นยำตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้ประสาทหูเพียงอย่างเดียว อันอาจเกิดความคลาดเคลื่อนและใช้เวลานาน



ภาพที่ 4 ฝืนระนาดทุ้ม

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ดังนั้น ระนาดเอกและระนาดทุ้มจึงเป็นเครื่องดนตรีที่มีความสำคัญทั้งในด้านโครงสร้างทางดนตรีและบทบาทในการบรรเลง การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง การปรับแต่งเสียง และการใช้งานอย่างถูกต้อง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของดนตรีไทยและการสืบทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน โดยที่ระบบหรือแนวเสียงที่ใช้ในการเทียบเสียงนั้น เป็นการเทียบเสียงแบบแนวเสียง ปี่พาทย์ หรือที่เรียกว่าทางในที่เป็นแนวเสียงของวงดนตรีไทย วงปี่พาทย์ จะใช้แนวเสียงนี้เป็นหลัก เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้เขียนจึงขออธิบายระดับเสียงของวงดนตรีประเภทต่าง ๆ โดยการบอกตำแหน่งของโน้ตโดสำหรับวงดนตรีนั้น ๆ ว่าอยู่ในตำแหน่งที่ตรงกับลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่เท่าไร ซึ่งปรากฏว่า วงดนตรีประเภทต่าง ๆ นั้นมีระดับเสียงที่เปลี่ยนแปลงไปดังนี้ (มานพ วิสุทธิแพทย์, 2534)

1. วงเครื่องสายและวงมโหรี เป็นวงดนตรีที่มีเครื่องเป่าคือขลุ่ยเพียงออและขลุ่ยหลีบ ดังนั้นจึงบรรเลงด้วยทางเพียงออเป็นหลักทั้งทางเพียงอบนและเพียงออล่างซึ่งนิยมสมบัติเสียงโด ให้ตรงกับเสียงต่ำสุดของขลุ่ยเพียงออและขอู้ ดังนั้นเสียงดูของวงมโหรีและเครื่องสายจึงตรงกับลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 6 และ 13

2. วงปี่พาทย์ไม้แข็ง ใช้ปี่นอกและปี่ในบรรเลง ดังนั้นจึงบรรเลงได้ทั้งทางนอกและทางใน ในปัจจุบันนี้โดยมากนิยมบรรเลงทางในสำหรับประกอบพิธีกรรมและประกอบการแสดงส่วนทางนอกนั้นนิยมบรรเลงประกอบการขับเสภาและร้องส่งทั่วไประดับเสียงที่ได้จากการบรรเลงนั้นจะสูงกว่าวงเครื่องสายมโหรีอยู่ 1 เสียง ดังนั้นเสียงโดของวงปี่พาทย์ไม้แข็งจึงอยู่ตรงกับรูปฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 7 และ 14

3. วงเครื่องสายปี่ชวา เนื่องจากใช้ปี่ชวาเป่าเป็นเครื่องหลักและใช้ขลุ่ยหลีบ เป่าเป็นเครื่องรองจึงบรรเลงในทางชวาซึ่งมีระดับเสียงสูงโดยกำหนดให้เสียงโดอยู่เท่ากับเสียงต่ำสุดของขลุ่ยหลีบเพื่อให้ขลุ่ยหลีบ



เป่าได้สะดวก ดังนั้นเสียงโดของวงเครื่องสายปี่ชวาจึงเทียบได้กับลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 2 ลูกที่ 9 และรูปที่ 16 นอกจากนั้นวงปี่กลองแขกและวงปี่กองมลายูก็บรรเลงในระดับเสียงเดียวกันกับวงเครื่องสายปี่ชวา

4. วงปี่พาทย์นางหงส์และวงปี่พาทย์มอญ มีปี่ชวาและปี่มอญเป่าเป็นหลัก บางครั้งใช้ปี่นอกต่ำ บรรเลงร่วมด้วย ระดับเสียงที่บรรเลงนั้นนิยมบรรเลงด้วยทางเพียง oben จึงกำหนดเสียงโดยอยู่ที่ลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 6 และ 13 ซึ่งตรงกับลูกฆ้องมอญลูกที่ 3 และ 8

5. วงปี่พาทย์ประกอบการแสดงหนังใหญ่ ใช้ปี่กลางเป่า บรรเลงในระดับเสียงกลางซึ่งสูงกว่าเสียงใน 1 เสียง ดังนั้นเสียงโดของวงปี่พาทย์ประกอบการหนังใหญ่จึงตรงกับลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 18 และ 15 ปัจจุบันวงปี่พาทย์แบบนี้ไม่ได้ใช้บรรเลงแล้วเนื่องจากนิยมใช้วงปี่พาทย์แบบพิธีกรรมซึ่งใช้ปี่ในเป่าแทน

6. วงปี่พาทย์ไม้นวมและวงปี่พาทย์ดึกดำบรรพ์ ใช้ระดับเสียงเพียงออล่างบรรเลงโดยกำหนดเสียงโดยอยู่ที่ลูกฆ้องวงใหญ่ลูกที่ 6 และ 13 เช่นเดียวกับวงเครื่องสายและมโหรีเราสามารถเปรียบเทียบระดับเสียงของลูกฆ้องแต่ละลูกเมื่อบรรเลงในวงดนตรี ประเภทต่าง ๆ ว่ามีระดับเสียงที่เปลี่ยนไปอย่างไรได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับเสียงฆ้องวงใหญ่สำหรับวงดนตรีประเภทต่าง ๆ

ลูกที่ วงดนตรี \ ลูกฆ้อง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
เครื่องสายและมโหรี	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ
ปี่พาทย์ไม้แข็ง	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม
เครื่องสายปี่ชวา	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด
ปี่พาทย์นางหงส์/มอญ	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ
ปี่พาทย์ประกอบหนังใหญ่	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร
ปี่พาทย์ไม้นวมและปี่พาทย์ดึกดำบรรพ์	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ	ช	ล	ท	ด	ร	ม	ฟ



ภาพที่ 5 แอปพลิเคชัน Thai Tuner

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569



ความถี่ที่ใช้ในการเทียบเสียงระนาดเอก (ทางใน) โดยไล่จากเสียงที่ต่ำที่สุดไปหา

เสียงที่สูงที่สุด

เสียงฟา	คือ 171.1 Hz	เสียงซอล	คือ 188.9 Hz
เสียงลา	คือ 208.5 Hz	เสียงที	คือ 230.3 Hz
เสียงโด	คือ 254.2 Hz	เสียงเร	คือ 280.7 Hz
เสียงมี	คือ 309.9 Hz	เสียงฟา	คือ 342.2 Hz
เสียงซอล	คือ 377.8 Hz	เสียงลา	คือ 417.2 Hz
เสียงที	คือ 460.6 Hz	เสียงโด	คือ 508.5 Hz
เสียงเร	คือ 561.5 Hz	เสียงมี	คือ 619.9 Hz
เสียงฟา	คือ 684.4 Hz	เสียงซอล	คือ 755.7 Hz
เสียงลา	คือ 834.4 Hz	เสียงที	คือ 921.2 Hz
เสียงโด	คือ 1017 Hz	เสียงเร	คือ 1123.0 Hz
เสียงมี	คือ 1239.9 Hz		

ความถี่ที่ใช้ในการเทียบเสียงระนาดทุ้ม (ทางใน) โดยไล่จากเสียงต่ำไปหาเสียงสูง

ที่สุด

เสียงเร	คือ 140.3 Hz	เสียงมี	คือ 154.9 Hz
เสียงฟา	คือ 171.1 Hz	เสียงซอล	คือ 188.9 Hz
เสียงลา	คือ 208.5 Hz	เสียงที	คือ 230.3 Hz
เสียงโด	คือ 254.2 Hz	เสียงเร	คือ 280.7 Hz
เสียงมี	คือ 309.9 Hz	เสียงฟา	คือ 342.2 Hz
เสียงซอล	คือ 377.8 Hz	เสียงลา	คือ 417.2 Hz
เสียงที	คือ 460.6 Hz	เสียงโด	คือ 508.5 Hz
เสียงเร	คือ 561.5 Hz	เสียงมี	คือ 619.9 Hz
เสียงฟา	คือ 684.4 Hz		

การเทียบเสียงพื้นระนาดเอกและระนาดทุ้มเป็นกระบวนการสำคัญในการควบคุมคุณภาพเสียงของเครื่องดนตรีไทย โดยอาศัยหลักการกำหนดความถี่ของเสียงให้สอดคล้องตามมาตรฐานที่กำหนด การปรับระดับเสียงของลูกระนาดแต่ละลูกกระทำโดยการถ่วงตะกั่วผสมขี้ผึ้งใต้ลูกระนาด ซึ่งต้องอาศัยความละเอียดและความชำนาญเฉพาะทางทางใน ปัจจุบันมีการนำเครื่องมือจูนเนอร์หรือจากแอปพลิเคชัน Thai Tuner จากการดาวโหลดลงเครื่องโทรศัพท์ มาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตรวจวัดความถี่ ลดความคลาดเคลื่อนจากการใช้ประสาทหู ทั้งนี้ ระนาดเอกจะมีช่วงความถี่สูงกว่าและทำหน้าที่นำทำนอง ขณะที่ระนาดทุ้มมีช่วงความถี่ต่ำกว่าเพื่อเสริมความกลมกลืนของเสียง ดังนั้น การเทียบเสียงอย่างถูกต้องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไพเราะและมาตรฐานของการบรรเลงดนตรีไทยโดยรวม



ภาพที่ 6 ปลดเชือกคล้องหุระนาด

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ดังนั้นการเก็บและบำรุงรักษาระนาดเอกและระนาดทุ้ม จึงมีความสำคัญต่อนักดนตรีไทยในการบรรเลงบทเพลงต่าง ๆ ที่นักดนตรีบรรเลงทำให้มีความไพเราะเกิดน้ำเสียงที่มีคุณภาพและพร้อมใช้อยู่ตลอด นักดนตรีจึงต้องตระหนักถึงข้อควรปฏิบัติก่อนและหลังการบรรเลงทุกครั้ง คือ

1. เมื่อบรรเลงเสร็จ ควรปลดเชือกคล้องหุระนาดด้านซ้ายมือลงข้างหนึ่ง เพื่อไม่ให้เชือกรับน้ำหนักอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจทำให้เชือกขาดได้
2. ควรเก็บไม้ระนาดเข้าไว้ในราง หรือมีถุงเก็บไว้เฉพาะ ไม่วางทิ้งไว้บนพื้นระนาดหรือวางลงกับพื้น เพราะอาจเกิดการสูญหายได้
3. ควรมีผ้าคลุมพื้นระนาด เพื่อป้องกันฝุ่นละออง
4. การเคลื่อนย้ายระนาด ควรใช้วิธีการเคลื่อนที่โดยการยกขึ้นทั้งรางไม่ควรลากหรือดึง เพราะอาจทำให้รางระนาดล้ม และเกิดความเสียหายได้
5. ถ้าตะกั่วที่ติดได้พื้นระนาดหลุด ควรใช้ไม้ขีดไฟหรือไฟแช็กกลยเพื่อให้ตะกั่วอ่อนตัว แล้วติดเข้าไปตามเดิม ห้ามใช้เทียนไขลง เพราะอาจทำให้น้ำตาเทียนหยดผสมกับตะกั่ว ทำให้ลื่นและติดไม่ได้



ภาพที่ 7 การผูกเชือกกระนาด

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ระนาดเอกและระนาดทุ้มเป็นเครื่องดนตรีไทยประเภทเครื่องตีที่พัฒนามาจากการเรียงไม้เพื่อให้เกิดเสียง ก่อนจะพัฒนาเป็นรูปแบบระนาดที่มีการแขวนลูกระนาดบนรางเพื่อเพิ่มคุณภาพเสียง ระนาดเอกมีบทบาทเป็นผู้นำทำนองด้วยเสียงสูงกังวาน ขณะที่ระนาดทุ้มทำหน้าที่เสริมความหนักแน่นด้วยเสียงต่ำ การกำหนดระดับเสียงอาศัยขนาดของลูกระนาดและการเทียบเสียงด้วยเครื่องจูนเนอร์เพื่อความแม่นยำตามมาตรฐาน นอกจากนี้ ความรู้ในการประดิษฐ์อุปกรณ์และการบำรุงรักษา เช่น การจัดเก็บและเคลื่อนย้ายอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยืดอายุการใช้งานและรักษาคุณภาพเสียงของระนาดให้คงประสิทธิภาพในการบรรเลงดนตรีไทย

เครื่องดนตรีประเภทเครื่องตี ข้องวงใหญ่ ข้องวงเล็ก

ข้องวงใหญ่เป็นเครื่องดนตรีไทยประเภทเครื่องตีที่มีพัฒนาการมาจากข้องเดี่ยว ข้องคู่ และข้องราง โดยถูกออกแบบให้มีลักษณะเป็นวงเพื่อความเหมาะสมในการบรรเลง โครงสร้างทำจากหวายดัดโค้งล้อมรอบผู้ตี และเว้นช่องด้านหลังสำหรับเข้า-ออก ลูกข้องจำนวน 16 ลูกถูกผูกเรียงจากขนาดใหญ่ไปเล็ก และจากเสียงต่ำไปสูง เพื่อให้เกิดลำดับเสียงที่เป็นระบบ การบรรเลงใช้ไม้ตีทำจากหนังดิบจำนวน 2 อัน ถือในแต่ละมือเพื่อควบคุมจังหวะและทำนอง ดังนั้น ข้องวงใหญ่จึงสะท้อนถึงภูมิปัญญาและความประณีตในการสร้างเครื่องดนตรีไทย (ธนิต อยู่โพธิ์, 2523)

ข้องวงเล็กจัดอยู่ในกลุ่มเครื่องตีมีหน้าที่ทำเสียงให้สอดแทรกหลบหลีกไปในทางเสียงสูง ถ้าเปรียบกับตัวละครก็เหมือนตัวกุมาร (มนตรีตราโมท, 2538) เมื่อสมัยรัชกาลที่ 3 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ความเจริญทางดนตรีไทยขยายตัวก้าวหน้า การจัดวงจึงได้ให้มีสร้างเครื่องดนตรีเพิ่มเติม โดยการเพิ่มข้องวงขึ้นอีกวงหนึ่ง ทำอย่างเดียวกับข้องวงใหญ่ แต่ให้มีขนาดเล็ก เสียงสูง มีจำนวน 18 ลูก 18 เสียง ไว้ดีสอดแทรกแข่งให้การบรรเลงน่าฟัง เรียกเครื่องดนตรีชิ้นนี้ว่า “ข้องวงเล็ก” (พิชิต ชัยเสรี, 2518)



ภาพที่ 8 ข้องวงใหญ่

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

ข้องวงใหญ่ และข้องวงเล็ก คือเครื่องดนตรีประเภทตี เป็นโลหะที่ถูกหลอมขึ้นแล้วเทใส่เข้าพิมพ์หรือบางทีอาจจะมีลักษณะเป็นข้องทุบ ซึ่งมีอยู่แค่บางทีในประเทศไทย ข้องวงจะมีการติดตะกั่วและผูกลูกข้องเข้ากับร้านข้องค่อนข้างละเอียด การเทียบลูกข้องมีวิธีการคล้ายกับการเทียบลูกระนาด ใช้วิธีการดูความถี่ของกรรมศิลปากรและเปรียบเทียบกับเครื่องเทียบเสียงหรือจากแอปพลิเคชัน Thai Tuner จากการดาวน์โหลดเครื่องโทรศัพท์ ทางปีพาทย์หรือทางใน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเกิดความผิดพลาดน้อยกว่าเทียบด้วยการฟังหู ตะกั่วของข้องวงจะมีลักษณะต่างจากตะกั่วของระนาด คือมีลักษณะเป็นตะกั่วที่มีความหยากกว่า นิยมนำตะกั่วผสมเข้ากับขี้ผึ้งแท้ ก่อนนำมาติดลงบนลูกข้อง



ความถี่ที่ใช้ในการเทียบเสียงฆ้องวงใหญ่ (ทางใน) โดยไล่จากเสียงต่ำที่สุดไปหาเสียงที่สูงที่สุด

เสียงเร	คือ 280.7 Hz	เสียงมี	คือ 309.9 Hz	เสียงฟา	คือ 342.2 Hz
เสียงซอล	คือ 377.8 Hz	เสียงลา	คือ 417.2 Hz	เสียงที	คือ 460.6 Hz
เสียงโด	คือ 508.5 Hz	เสียงเร	คือ 561.5 Hz	เสียงมี	คือ 619.9 Hz
เสียงฟา	คือ 684.4 Hz	เสียงซอล	คือ 755.7 Hz	เสียงลา	คือ 834.4 Hz
เสียงที	คือ 921.2 Hz	เสียงโด	คือ 1017.1 Hz	เสียงเร	คือ 1123.0 Hz
เสียงมี	คือ 1239.9 Hz				

ความถี่ที่ใช้ในการเทียบเสียงฆ้องวงเล็ก (ทางใน) โดยไล่จากเสียงที่ต่ำที่สุดไปเสียงที่สูงที่สุด

เสียงที	คือ 460.6 Hz	เสียงโด	คือ 508.5 Hz	เสียงเร	คือ 561.5 Hz
เสียงมี	คือ 619.9 Hz	เสียงฟา	คือ 684.4 Hz	เสียงซอล	คือ 755.7 Hz
เสียงลา	คือ 834.4 Hz	เสียงที	คือ 921.2 Hz	เสียงโด	คือ 1017.1 Hz
เสียงเร	คือ 1123.0 Hz	เสียงมี	คือ 1239.9 Hz	เสียงฟา	คือ 1368.9 Hz
เสียงซอล	คือ 1511.4 Hz	เสียงลา	คือ 1668.8 Hz	เสียงที	คือ 1842.5 Hz
เสียงโด	คือ 2034.2 Hz	เสียงเร	คือ 2246.0 Hz	เสียงมี	คือ 2479.8 Hz

ในการเทียบเสียง เมื่อความถี่ของฆ้องเดิมสูงกว่าความถี่ที่ถูกกำหนดไว้ให้ติดตะกั่วเพิ่มเข้าไป เพื่อให้เสียงต่ำลง หรือถ้าความถี่ที่วัดได้ต่ำกว่าความถี่ที่กำหนด ให้ทำการแกะเอาตะกั่วที่ติดอยู่กับลูกฆ้องออกมา จนกว่าความถี่เสียงจะเท่ากับความถี่ที่ได้กำหนดไว้ โดยจะไล่วัดไปที่ลูกฆ้อง เมื่อพบลูกที่มีเสียงไม่ตรง ความถี่จึงจะถอดลูกออกมา เพื่อเทียบ

สงบศึก ธรรมวิหาร (2542) ได้กล่าวไว้ว่า “ฆ้องวงใหญ่เป็นเครื่องดนตรี ที่มีวิวัฒนาการมาจากฆ้องเดี่ยว ฆ้องคู่และฆ้องราว ฆ้องชนิดนี้มีลักษณะเป็นวงเปิดช่องว่างไว้สำหรับเป็นทางเข้าของคนตีทางด้านหลังเล็กน้อย ผู้กลุ่ฆ้องเรียงลำดับจากเสียงต่ำไปหาเสียงสูง จำนวน 16 เสียง หรือ 2 Octaves ของชั้นเสียง 8 ฆ้องนี้ทำหน้าที่ดำเนินแม่บทหรือหลักอันเป็นทำนองเพลงที่แท้จริงของวงดุริยางค์ไทย ซึ่งเรียกว่า ลูกฆ้อง หมายถึงทำนองพื้นฐานเครื่องตีชนิดหนึ่ง จะแปลลูกฆ้องไปตามแนวของแต่ละชนิด”



ภาพที่ 9 การผูกลูกฆ้อง

ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

การเปลี่ยนเชือก เชือกขาด หรือ เชือกหย่อน เนื่องจากเชือกหนังที่ร้อยลูกฆ้องนั้น เมื่อถูกตีไปเรื่อย ๆ หนังจะกัว ลูกฆ้องที่มีน้ำหนักมากจะกินหนังไปเรื่อย ๆ และค่อย ๆ บางลง คุณภาพเสียงของฆ้องก็จะเปลี่ยนไป แต่เมื่อทำการเปลี่ยนหรือมัดเชือกหนังใหม่ก็จะทำให้เสียง กลับมาดีเหมือนเดิม โดยหากจำเป็นต้องเปลี่ยนเชือกหนังหรือถอดลูกออกให้ทำการร้อยลูกเข้าตามรูจากคู่ใดคู่หนึ่งก่อนของลูกฆ้อง หากลูกฆ้องมีตะขอให้ทำการเกี่ยวตะขอเอาปลายไว้ด้านในทำการมัดเอาเส้นสั้นไว้ใต้เส้นยาว จากนั้นเอาเส้นสั้นทับเส้นยาวมัดออกมาหาตัวเองดึงออกมาประมาณ 2 เซนติเมตร จากนั้นหมุนเกลียวเพื่อให้เชือกหนังมัดลูกฆ้องให้แน่นและเกิดคุณภาพเสียงที่ดี การผูกหรือมัดลูกฆ้องเข้ากับร้านฆ้อง เดิมลูกฆ้องจะถูกผูกติดกับร้านฆ้องด้วยหนัง

ฆ้องวงใหญ่และฆ้องวงเล็กจัดเป็นเครื่องดนตรีที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำเนินทำนองในวงดนตรีไทย โดยมีวิวัฒนาการทางรูปแบบมาจากฆ้องเดี่ยว ฆ้องคู่ และฆ้องราง มีลักษณะทางกายภาพเป็นร้านหวาย ตัดโค้งโอบล้อมผู้บรรเลงเพื่อความจำเพาะในการปฏิบัติ ทำหน้าที่บรรเลงทำนองหลัก ขณะที่ฆ้องวงเล็กซึ่งประดิษฐ์ขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ทำหน้าที่สอดประสานท่วงทำนองในทางเสียงสูง เพื่อเพิ่มอรรถรสและปฏิสัมพันธ์ทางเสียงในการรวมวง นอกจากนี้ กระบวนการบำรุงรักษาเชิงเทคนิค เช่น การเปลี่ยนและมัดเชือกหนังดำเนินลูกฆ้องอย่างถูกวิธี ถือเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมความตึงของระบบ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพของคุณภาพเสียงและการสั่นสะเทือน อันสะท้อนถึงภูมิปัญญาเชิงช่างและความประณีตในศาสตร์ดนตรีไทยอย่างมีนัยสำคัญ



ภาพที่ 10 การซ่อมร้านฆ้องที่ชำรุด
ที่มา : ไชยวัฒน์ ไชยชาติกิตติยศ, 2569

การเก็บและดูแลรักษาฆ้องวง

การเก็บรักษาและดูแลรักษาฆ้องวงใหญ่และฆ้องวงเล็กเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่ออายุการใช้งานและคุณภาพเสียงของเครื่องดนตรี โดยควรวางฆ้องวงในลักษณะราบกับพื้น หลีกเลี่ยงการตั้งพิงหรือวางในตำแหน่งที่เสี่ยงต่อการหักเสียหาย พร้อมทั้งคลุมด้วยผ้าเพื่อป้องกันฝุ่นละอองและความชื้น นอกจากนี้ ควรจัดเก็บไม้ต้อยอย่างเป็นระเบียบ และทำความสะอาดด้วยผ้าแห้งหรือผ้าหมาดอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่เกิดความชำรุด เช่น ตะกั่วหลุดหรือเชือกขาด ควรดำเนินการซ่อมแซมอย่างถูกวิธีเพื่อรักษาระดับเสียงให้คงที่ อีกทั้งการเคลื่อนย้ายควรใช้ความระมัดระวัง อาศัยผู้ช่วยมากกว่าหนึ่งคน เพื่อป้องกันความเสียหายต่อ



โครงสร้างเครื่องดนตรี ดังนั้น การดูแลรักษาอย่างถูกต้องจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการคงคุณภาพและประสิทธิภาพของฆ้องวงในวงดนตรีไทย

1. การเก็บไม้ฆ้องวง ควรมิถุนเก็บโดยเฉพาะหรือวางรวมกันไว้บนฆ้องวง ไม่ควรวางทิ้งไว้กับพื้น
2. การทำความสะอาดควรใช้ผ้าแห้งหรือหมาด ๆ เช็ดทำความสะอาด
3. ควรวางฆ้องวงราบกับพื้น ไม่ควรวางตั้งหรือพิงข้างฝาผนัง เพราะอาจทำให้ฆ้องวงลั่นลงหรือหักลงได้

4. การยกฆ้องวงไม่ควรยกเพียงคนเดียว เนื่องจากเป็นเครื่องดนตรีที่มีน้ำหนักมากและขนาดใหญ่ ควรยกให้ฆ้องวงตั้งฉาก หรือขนานกับพื้นโดยไม่กลับด้าน

ฆ้องวงใหญ่และฆ้องวงเล็กเป็นเครื่องดนตรีไทยประเภทเครื่องตีที่มีพัฒนาการจากฆ้องเดี่ยว โดยมีโครงสร้างเป็นวงล้อรอบผู้บรรเลงและมีการเรียงลูกฆ้องตามลำดับเสียงจากต่ำไปสูง ทำหน้าที่ดำเนินทำนองหลักและเสริมสร้างมิติทางเสียงในวงดนตรีไทย การเทียบเสียงฆ้องวงอาศัยการปรับตะกั่วใต้ลูกฆ้อง ร่วมกับการใช้เครื่องเทียบเสียงเพื่อความแม่นยำตามมาตรฐาน การดูแลรักษามุ่งเน้นการจัดวางให้เหมาะสม ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และหลีกเลี่ยงความชื้นหรือแรงกระแทก นอกจากนี้ การซ่อมแซมส่วนที่ชำรุด เช่น เชือกและตะกั่ว ต้องดำเนินการอย่างถูกวิธีเพื่อรักษาคุณภาพเสียง ดังนั้น การบำรุงรักษาอย่างถูกต้องจึงมีความสำคัญต่อการยืดอายุการใช้งานและคงคุณภาพของฆ้องวงในวงดนตรีไทย

สรุป

การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทยเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทต่อการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและคุณภาพของเสียงดนตรีไทย ดนตรีไทยเป็นศิลปกรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชาติ และภูมิปัญญาที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน เครื่องดนตรีไทยถูกสร้างขึ้นอย่างประณีตและมีแบบแผนเฉพาะตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เครื่องตี เครื่องสี เครื่องตี และเครื่องเป่า ซึ่งแต่ละประเภทมีลักษณะโครงสร้าง และวิธีการดูแลรักษาที่แตกต่างกันไปตามวัสดุและลักษณะการใช้งาน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะกลุ่มเครื่องตีและเครื่องหนังเท่านั้น สามารถสรุปได้ ดังนี้

เครื่องดนตรีประเภทเครื่องหนัง เช่น กลองและตะโพน เป็นเครื่องดนตรีที่ใช้หนังสัตว์เป็นองค์ประกอบหลัก จึงมีความไวต่อสภาพแวดล้อม เช่น ความชื้น ความร้อน และการใช้งานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเสื่อมสภาพได้ง่าย ดังนั้นจึงต้องมีการดูแลรักษาเฉพาะ เช่น การเคลือบหน้ากลองด้วยรักผสมน้ำมันก๊าดเพื่อป้องกันการสีกหรือและช่วยคงคุณภาพเสียง ขณะเดียวกันต้องระมัดระวังผลกระทบต่อสุขภาพจากการใช้สารดังกล่าว

สำหรับเครื่องดนตรีประเภทเครื่องตี เช่น ระนาดเอก ระนาดทุ้ม และฆ้องวง มีบทบาทสำคัญในวงดนตรีไทย โดยระนาดเอกทำหน้าที่เป็นผู้นำทำนองหลัก ระนาดทุ้มช่วยเสริมสร้างความกลมกลืนของเสียง และฆ้องวงทำหน้าที่กำหนดโครงสร้างทำนองของวง เครื่องดนตรีเหล่านี้มีพัฒนาการจากภูมิปัญญาพื้นบ้าน และได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพด้านเสียงและการบรรเลงอย่างต่อเนื่อง การปรับแต่งเสียงของเครื่องดนตรีไทยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความละเอียดและความชำนาญ โดยเฉพาะการถ่วงตะกั่วใต้ลูกฆ้องและลูกฆ้องเพื่อควบคุมระดับเสียงให้สอดคล้องกับความถี่มาตรฐาน ปัจจุบันมีการนำเครื่องมือจูนเนอร์มาใช้ในการเทียบเสียง เพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดความคลาดเคลื่อนจากการใช้ประสาทหู



จากบทความข้างต้นผู้เขียนเรียบเรียงจากประสบการณ์การสอน การเรียนรู้จากครูและช่างที่ดูแลเครื่องดนตรีไทยและรักษาเครื่องดนตรีไทย จึงได้นำมาถ่ายทอดสอนในรายวิชาการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทย เพื่อให้นักศึกษาและผู้สนใจในเรื่องนี้ ได้มีความรู้ความเข้าใจเครื่องดนตรีและคงสภาพให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อีกทั้งการบำรุงรักษาเครื่องดนตรีไทยอย่างถูกต้องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยืดอายุการใช้งาน รักษาคุณภาพเสียง และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักดนตรี อีกทั้งยังเป็นการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาทางดนตรีไทยให้คงอยู่คู่สังคมไทยอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการศึกษา การแสดง และการธำรงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมศักดิ์ พิกุลศรี. (2542). *สังคีตนิยมว่าด้วยดนตรีไทย* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธนิต อยู่โพธิ์. (2523). *เครื่องดนตรีไทย พร้อมด้วยตำนานการผสมวง มโหรีปี่พาทย์ เครื่องสาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- มนตรี ตราโมท. (2538). *ดนตรีไทยของมนตรี ตราโมท*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงเทพ.
- มานพ วิสุทธิแพทย์. (2534). *ดนตรีไทยวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พิชิต ชัยเสรี. (2518). *ประวัติขลุ่ยวง*. กรุงเทพฯ: ชมรมดนตรีสโมสรนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินทิพย์ ขาวปลื้ม และคณะ. (2567). การศึกษาและสืบสานภูมิปัญญาช่างผลิตเครื่องดนตรีไทยประเภทตี. *วารสารดนตรีบ้านสมเด็จเจ้า*, 6(2), 91-107 .
- ศิวิชัย นิลสุวรรณ. (2559). การดูแลรักษาเครื่องดนตรีไทยประเภทเครื่องหนัง. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 3(1), 40-48.
- ศูนย์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). *Thai Tuner (เวอร์ชัน 2.0.3) [แอปพลิเคชันมือถือ]*. สืบค้นจาก App Store และ Google Play Store.
- สงบศึก ธรรมวิหาร. (2542). *ดุริยางค์ไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





ข้อแนะนำในการเตรียมบทความวิจัยเพื่อส่งวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1. บทความวิจัย

มีความยาวไม่เกิน 12 - 15 หน้า ทั้งนี้รวมรูปภาพ ตาราง และเอกสารอ้างอิง โดยใช้กระดาษ A4

2. แบบอักษร (Font)

2.1 ชื่อบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้พิมพ์โดยใช้อักษรตัวหนาขนาด 18 พิมพ์ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.2 ชื่อและนามสกุลของผู้ประพันธ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยตัวหนาโดยใช้อักษรขนาด 16 พิมพ์ไว้ด้านขวาของหน้ากระดาษ (ให้ใช้หมายเลขแบบตัวยกเพื่อกำกับลำดับชื่อของผู้ประพันธ์)

2.3 ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามีชื่อ) หน่วยงานที่สังกัด และอีเมล ให้พิมพ์ในบรรทัดด้านล่างต่อจากบทคัดย่อและคำสำคัญภาษาอังกฤษ โดยขีดขอบซ้าย พิมพ์ด้วยอักษรตัวปกติขนาด 12

2.4 จัดพิมพ์เนื้อหาด้วยอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 และพิมพ์ในลักษณะคอลัมน์เดียว

2.5 หัวข้อหลักพิมพ์ด้วยตัวอักษรหนา ขนาด 16 ส่วนหัวข้อรองพิมพ์ด้วยอักษรตัวหนา ขนาด 15 โดยขีดขอบซ้าย

3. องค์ประกอบของบทความวิจัยฉบับเต็ม ประกอบด้วย

3.1 ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.2 ชื่อและนามสกุลของผู้ประพันธ์มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) หน่วยงานที่สังกัด และอีเมล

3.3 บทคัดย่อ (Abstract) มีความยาวไม่เกิน 1 หน้า หรือไม่เกินจำนวน 150 - 200 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.4 คำสำคัญ (Keywords) มีจำนวน 3 - 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.5 บทนำ (Introduction) ระบุถึงความสำคัญของปัญหาที่ศึกษา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประโยชน์โดยรวมที่จะเกิดขึ้นจากผลวิจัย

3.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective) มีความชัดเจนและสะท้อนถึงภาพทั้งหมดของงานวิจัย

3.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research methodology) ครอบคลุมวิธีการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.8 ผลการวิจัย (Results) ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.9 อภิปรายผล (Discussion) นำเสนอผลการวิจัยโดยการอ้างอิงทฤษฎีเพื่อนำมาสนับสนุนหรือเห็นแย้งที่สมเหตุสมผล

3.10 ข้อเสนอแนะ (Recommendations) เป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

3.11 การอ้างอิง (References) แบบแทรกในเนื้อหา กำหนดให้ใช้ระบบนาม-ปี (Author-Year) ตามรูปแบบ APA ทั้งนี้เอกสารอ้างอิงทุกรายการที่ปรากฏในเนื้อหาต้องสอดคล้องรายการเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

3.12 การอ้างอิง (References) แบบท้ายเรื่อง กำหนดให้ใช้รูปแบบ American Psychological Association (APA) 6th edition



4. การพิมพ์

- 4.1 การพิมพ์หัวข้อ ให้พิมพ์ตรงกลางหน้ากระดาษ มีระยะระหว่าง 1 บรรทัด เนื้อหัวข้อ
- 4.2 การย่อหน้าเนื้อหา กำหนดให้ใช้ให้ 0.5 นิ้ว
- 4.3 การวางรูปหน้ากระดาษ การเว้นระยะห่างจากกึ่งกลางกระดาษให้เว้นระยะห่างดังนี้
 - 4.3.1 ด้านบนและด้านซ้าย เว้นห่างจากขอบกระดาษ 1.5 นิ้ว
 - 4.3.2 ด้านล่างและด้านขวา เว้นห่างจากขอบกระดาษ 1 นิ้ว

5. การพิมพ์ตาราง

ต้องมีเลขกำกับแต่ละตาราง ให้พิมพ์หมายเลขลำดับของตารางและชื่อตาราง โดยพิมพ์ชิดขอบซ้ายมือของกระดาษ ถ้าชื่อตารางยาวกว่า 1 บรรทัด ให้ขึ้นบรรทัดใหม่ โดยให้อักษรตัวแรกตรงกับชื่อตารางในบรรทัดแรก และเว้นแถวว่าง 1 แถว ก่อนและหลังพิมพ์ตาราง

6. การพิมพ์ภาพประกอบ

แต่ละภาพต้องมีหมายเลขลำดับจาก 1 ไปจนจบบทความ การพิมพ์หมายเลขลำดับของภาพชื่อและ/หรือ คำอธิบายให้พิมพ์ไว้ใต้ภาพ และให้เส้นแหว่ง 1 แหว่ง ก่อนและหลังพิมพ์ภาพประกอบ

7. การพิมพ์สมการ

ให้แยกพิมพ์ไว้ในแถวหนึ่งต่างหาก และให้เว้นแถวว่าง 1 แถว ก่อนและหลังการพิมพ์สมการ

$$x_1 = x + h, x_1 = x+h \text{ และ } y_1 = f(x_1) = f(x + h), y_1 = f(x_1) = f(x + h)$$

8. การพิมพ์เอกสารอ้างอิง (References)

ใช้รูปแบบการการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 6th

หนังสือทั่วไป

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์) ./ ชื่อเรื่อง ./ ครั้งที่พิมพ์ ./ สถานที่พิมพ์ ./ สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	จอมพล มงคลวนิช. (2555). <i>การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา</i> . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ผู้แต่ง 2 คน	สิทธิ พิณภูวนวล และนิตยา กาญจนวรรณ. (2520). <i>ความรู้ทั่วไปทางวรรณกรรมไทย</i> . กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
ผู้แต่ง 3 ถึง 7 คน	ศุภมิตร เมฆฉาย, พชรินทร์ ครุฑเมือง, อัญชลี วงษา, เทิดชัย เวียรศิลป์, โกมท อุ่นศรีสง, และเกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน. (2548). <i>การจำแนกเพศสภาพกับกัตด้วยเครื่องหมายโมเลกุลดีเอ็นเอ</i> . เชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2564). <i>วันครู 2564 บุรีรัมย์</i> . บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปริญญาโทหรือปริญญาตรี

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (ปริยญาณิพนธ์ปริญาณมหาบัณฑิตหรือวิทยานิพนธ์ปริยญา
/////////ดุขฎิบัณฑิต/ชื่อสาขาปริยญา)./สถานที่พิมพ์หรือจังหวัด:/ชื่อมหาวิทยาลัย.
ปภาณิน สินโน. (2558). ชุดการสอนความเป็นจริงเสริม เรื่อง ชนิดพรรณไม้ สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. (วิทยานิพนธ์ปริยญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธบุรี.



สื่อโสตทัศนและสื่ออื่นๆ

- รูปแบบ ชื่อผู้จัด./(ปีที่ผลิต)/ชื่อเรื่อง./[ลักษณะของสื่อ]/สถานที่ผลิต/หน่วยงานที่เผยแพร่.
กรมศิลปากร. (2564). สื่อประชาสัมพันธ์ : 110 ปี แห่งการสถาปนากรมศิลปากร. [วิดีโอ].
กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.

สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

- รูปแบบ ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]/ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่),
/////////เลขหน้าที่ปรากฏ.
ธนธิป เฝ้าพันธุ์. (2562). พลวัตของเพลงพระอาทิตย์ชิงดวงในวัฒนธรรมดนตรีไทย [ข้อมูล
อิเล็กทรอนิกส์]. วารสารดนตรีบ้านสมเด็จเจ้า *Bansomdej Music Journal*, 1(2),
15-68.

รายงานการวิจัย รายงานทางวิชาการ และรายงานประจำปี

- รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(รายงานการวิจัย)/สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
เชมปริต ขุนราชเสนา. (2559). พัฒนาสื่อเสริมการเรียนรู้เรื่องอุปกรณ์ไอซีทีที่นำมาร่วมกับ
เทคโนโลยีความจริงเสริม (รายงานการวิจัย). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์.

วารสาร

- รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)/เลขหน้า.
พรทิพย์ กลมดี และ รุจโรจน์ แก้วอุไร. (2563). การพัฒนาแอปพลิเคชันความเป็นจริงเสริม
เรื่องระบบสุริยะจักรวาลสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. *วารสารกลุ่มมนุษยสา
สตร์ - สังคมศาสตร์*, 3(2), 27-35.

นิตยสาร

- รูปแบบ ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปี,เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือนิตยสาร./ปีที่(ฉบับที่)/เลขหน้า.
ปิยะฤทัย ปิโยพะพงศ์. (2554,พฤศจิกายน). ป่าสัก แก่งคอย บนรอยทางแห่งความสุข. *อนุสาร
อสท*, 52(4), น.106-115.

หนังสือพิมพ์

- รูปแบบ ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปี,วันที่ เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./ปีที่(ฉบับที่)/
/////////เลขหน้า.
เสกสรร กิตติวิสิน. (2555,17 ตุลาคม). หลังสู้ฟ้า-หน้าสู้ดิน. *มติชน*, น.6.

ข้อมูลจากเว็บไซต์/วิกิพีเดีย

- รูปแบบ ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก/www.xxxxxxx.
กระทรวงพาณิชย์. (2559). สถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย. เข้าถึงได้จาก
www.ops3.moc.go.th.

สารสนเทศประเภท Pre Release รายงานประจำปีไฟล์ประเภท PowerPoint, Blog post, Online Video, Audio Podcast, facebook post, Twitter post เป็นต้น

- รูปแบบ ชื่อผู้เขียน./(ปี,/วันที่/เดือน)/ชื่อเรื่อง./[รูปแบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์]/เข้าถึงได้จาก/หรือ
Retrieved form/URL หรือเว็บไซต์ของข้อมูล
ชาญณรงค์ ราชบัวน้อย. (2552, 15 มีนาคม). ศัพท์บัญญัติการศึกษา. [เว็บบล็อก]. เข้าถึงได้
จาก <http://www.sornor.org>.



หมายเหตุ

1. ผู้แต่งที่เป็นชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนามฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งที่เป็นชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยอักษรย่อชื่อต้นโดย เว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่นๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้นหรืออักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย

วิธีการเรียงบรรณานุกรม

การเรียงบรรณานุกรมให้หลักการเกี่ยวกับการเรียงคำในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หรือ Dictionary ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดยคำที่มีตัวสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ กก - กฮ ดังนี้

ก ข ค ฉ ง จ ฉ ช ซ ฌ ญ ฎ ฏ ฐ ฑ ฒ ณ ด ต ถ ท ธ น บ ป ผ ฝ พ ฟ ภ ม ย ร ล ฤ ล ฤ
ฎ ฏ ฐ ฑ ฒ ณ ด ต ถ ท ธ น บ ป ผ ฝ พ ฟ ภ ม ย ร ล ฤ ล ฤ

ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกัน เรียงลำดับตามรูปสระ ดังนี้

อะ อัว อัวะ อา อำ อี อี้ อู อุ เอะ เอ เอาะ เอา เอ็น เอีย เอียะ เอื้อ เอื้อะ แอ แอะ โอ โอะ
ไอ ไอ

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลการอ้างอิงรูปแบบ APA Style 6th Ed.

1. www.e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/04/12-dec-2018-APA-6th-edition-siamuniversity.pdf. เรียบเรียงโดย วีระนันท์ พิชิตสถิตพงษ์ สำนักงานทรัพยากรสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสยาม

2. <https://sac.kku.ac.th/kmsac/research/r19.pdf> จัดทำโดย คณะทำงานฝ่ายวิชาการ PULINET วิชาการ

3. <https://clib.psu.ac.th/images/ratana/APA-6-edition.pdf> จัดทำโดย ศุภพร ช่วยชูวงศ์

4. <https://www.ams.cmu.ac.th/lib/administrator/paper/APA%206th%20New.pdf> โดย ทิพวรรณ สุขวราย บรรณารักษ์ ห้องสมุดคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



จริยธรรมการตีพิมพ์

Publication Ethics

บทนำ

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics) วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมการตีพิมพ์ (Committee on Publication Ethics : COPE) โดยมีความมุ่งหวังว่า บรรณาธิการ (Editors) ผู้ประเมิน (Reviewers) ผู้แต่ง (Authors) และผู้อ่าน (Readers) จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทาง และมาตรฐานการตีพิมพ์ของวารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อย่างเคร่งครัด เพื่อการพัฒนาคุณภาพของวารสารอย่างโปร่งใส มีจริยธรรม น่าเชื่อถือในวงการวิชาการต่อไป

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Editors)

บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ บรรณาธิการประจำเรื่อง กองบรรณาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวารสาร ดังนี้

1. บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวโน้มทางเศรษฐกิจระดับประเทศ และระดับโลก เพื่อพัฒนาคุณภาพวารสารให้เป็นแหล่งในการเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้อ่าน

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แต่ง แสดงความคิดเห็นทางวิชาการอย่างเต็มที่ภายใต้กรอบการเขียนบทความ หากเป็นบทความวิจัยจะต้องเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) และหากเป็นบทความวิชาการ จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และให้เหตุผลตามหลักทางวิชาการ

1.3 ละเว้นและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากบรรณาธิการและผู้แต่ง บรรณาธิการและผู้ประเมิน บรรณาธิการและผู้อ่าน และผู้ประเมินและผู้แต่ง

1.4 พิจารณาเสนอรูปแบบการเขียนบทความ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และคุณภาพของบทความ พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์

1.5 ตรวจสอบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) การคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ในบทความ

1.6 พิจารณารับตีพิมพ์จากกองบรรณาธิการที่ตรงกับสาขาวิชาของบทความ

1.7 พิจารณาบทความและส่งมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงตามสาขาวิชาของบทความ

1.8 ตัดสินผลการพิจารณาบทความ ดังนี้ การรับตีพิมพ์ (accepted) และการปฏิเสธ (rejected) ซึ่งการรับตีพิมพ์ จะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน สำหรับการปฏิเสธ จะต้องเป็นผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์ 2 ท่าน บรรณาธิการจะต้องตัดสินผลการพิจารณาและแจ้งผู้แต่งตามหลักฐานเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามหากผู้แต่งมีหลักฐานโต้แย้งผลการประเมินให้บรรณาธิการนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาร่วมกับกองบรรณาธิการ

1.9 ตรวจสอบบทความให้ถูกต้อง ครบถ้วนของบทความก่อนจัดทำเล่มและเผยแพร่

1.10 ให้ความสำคัญกับผู้สนับสนุนบทความ ทั้งแหล่งทุน และผู้เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านได้รับทราบว่าบทความนี้มีหน่วยงาน หรือบุคคลใดมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้อง

1.11 ควบคุมและให้ความสำคัญต่อการตีพิมพ์เป็นรูปเล่มและการเผยแพร่ทางเว็บไซต์วารสาร ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และออกตรงตามกำหนดเวลา อย่างเคร่งครัด



2. บรรณาธิการประจำเรื่อง และกองบรรณาธิการ

2.1 บรรณาธิการประจำเรื่องจะต้องดูแลกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความในแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกับบรรณาธิการ พร้อมทั้งสามารถให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะต่อบทความเพื่อประโยชน์ต่อผู้อ่านบทความของวารสาร

2.2 ร่วมมือกับบรรณาธิการ ในการกำหนดแผนการจัดทำวารสาร รูปแบบบทความ วิธีการและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวารสาร

2.3 พิจารณากลั่นกรอง คัดเลือกบทความ คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่บรรณาธิการขอความเห็น

2.4 สรรหา คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถตรงกับสาขาของบทความนั้นๆ เพื่อประเมินคุณภาพของบทความ

2.5 กำกับดูแลคุณภาพวารสารวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

2.6 ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะในการจัดทำวารสารให้มีคุณภาพ

2.7 ประชุมตัดสินผลการพิจารณาบทความที่เป็นประเด็นโต้แย้งเพื่อหาข้อสรุปในการตัดสินผลการพิจารณาบทความ และหากไม่สามารถหาข้อสรุปได้ให้ดำเนินการส่งต่อไปยังคณะกรรมการจริยธรรมการตีพิมพ์ต่อไป

บทบาทหน้าที่ผู้ประเมิน (Reviewers)

มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวารสาร ดังนี้

1. พิจารณาประเมินบทความที่ตรงตามสาขาวิชาและมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของบทความนั้น
 2. ละเว้นและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน
 3. พิจารณากลั่นกรองคุณภาพของบทความวิชาการและบทความวิจัยตามหลักทางวิชาการ และไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัวพิจารณาโดยไม่มีข้อมูลทางวิชาการรองรับ
 4. ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้แต่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบทความของวารสาร
 5. ประเมินบทความตามระยะเวลาที่กำหนด
 6. สรุปผลการประเมินคุณภาพบทความ ได้แก่ 1) ยอมรับการตีพิมพ์บทความ 2) ขอให้มีการแก้ไข
- 3) ส่งใหม่เพื่อประเมินอีกครั้ง 4) ปฏิเสธการรับตีพิมพ์บทความ

บทบาทหน้าที่ผู้แต่ง (Authors)

มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวารสาร ดังนี้

1. พิจารณาขอบเขตงานวิจัยว่าอยู่ในขอบเขตของวารสารหรือไม่ โดยขอบเขตของวารสาร สำหรับสาขาที่เปิดรับ ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหาทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ทางด้านการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
2. บทความจะต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาจากที่อื่น หรือเป็นบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารอื่น หรือตีพิมพ์ในเอกสารสืบเนื่องจากงานประชุมวิชาการ (proceeding) มาแล้ว
3. ผู้แต่งจะต้องแสดงความคิดเห็นทางวิชาการอย่างเต็มที่ภายใต้กรอบการเขียนบทความ หากเป็นบทความวิจัยจะต้องเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) และหากเป็นบทความวิชาการจะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และให้เหตุผลตามหลักทางวิชาการ



4. ผู้แต่งจะต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) หรือคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ในบทความ
5. จัดทำบทความตามรูปแบบการเขียนบทความและเขียนตามรูปแบบให้ครบถ้วน
6. การจัดส่งบทความจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร โดยผู้แต่งจัดส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ที่วารสารกำหนด และจะต้องแก้ไขบทความตามข้อเสนอของผู้ประเมิน หรือบรรณาธิการอย่างครบถ้วน
7. ผู้แต่งสามารถโต้แย้งการตัดสินผลการพิจารณาบทความ และหากมีหลักฐานอย่างชัดเจนสามารถนำเสนอและอธิบายต่อบรรณาธิการเพื่อพิจารณาตัดสินผลการพิจารณาบทความอีกครั้งได้
8. ผู้แต่งจะต้องปฏิบัติตามจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

การประเมินคุณภาพของบทความ

1. บทความที่ส่งเข้ามาจะได้รับประเมินคุณภาพทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาแบบปกปิดรายชื่อทั้งผู้เขียนบทความ ผู้พิจารณาบทความ และผู้เกี่ยวข้อง (Double blind Review)
2. ระยะเวลาในการประเมินคุณภาพของบทความเป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร
3. การตัดสินผลการพิจารณาบทความจะเป็นไปตามคุณภาพบทความ โดยผลการตัดสินมี 2 ประเภท ได้แก่ การรับตีพิมพ์ (accepted) และการปฏิเสธ (rejected) ซึ่งการรับตีพิมพ์ จะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน สำหรับการปฏิเสธ จะต้องเป็นผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์ 2 ท่าน





Template การจัดทำบทความ

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย (ขนาด 18 หนา pt)

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ (ขนาด 18 หนา pt)

(ขนาด 16 หนา pt) ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย¹(ขนาด 16 หนา pt) ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ¹

บทคัดย่อ (ขนาด 16 pt หนา กึ่งกลาง)

เนื้อหา(ขนาด 15 pt บาง)

.....
.....
.....

คำสำคัญ :

ABSTRACT (ขนาด 16 pt หนา กึ่งกลาง)

เนื้อหา(ขนาด 15 pt บาง)

.....
.....
.....

Keywords:, ..., ...

¹รายละเอียดผู้นิพนธ์ภาษาไทยและอังกฤษ....ตำแหน่ง....หน่วยงานสังกัด....อีเมล

(TH Sarabun New 12 pt.)

บทนำ (ขนาด 16 pt หนา)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง)

.....

หัวข้อย่อย (ขนาด 15 pt บาง)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (ขนาด 16 pt หนา)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง)

1.

2.



สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี) (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง)

ขอบเขตการวิจัย (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

วิธีดำเนินการวิจัย (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

การวิเคราะห์ข้อมูล (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

ผลการวิจัย (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

อภิปรายผล (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

ข้อเสนอแนะ (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....

เอกสารอ้างอิง (ขนาด 16 pt หน้า)

เนื้อหา (ขนาด 15 pt บาง).....



ตัวอย่างการแทรกรูป



(เว้น 1 บรรทัด)

ภาพที่ 1 ชื่อภาพ (เนื้อหา- ขนาด 15 pt บาง)

ที่มา : xxxxx (ปี พ.ศ.) (เนื้อหา- ขนาด 15 pt บาง)

ตัวอย่างการแผนภูมิหรือตาราง

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (ขนาด 15 pt บาง)

(เว้น 1 บรรทัด)

Xxxxx (ข้อมูลในตาราง ขนาด 15 pt บาง)	xxxxx			
	xxx	xxx	xxx	xxx
xxxxxxx	xxx	xxx	xxx	xxx
xxxxxxx	xxx	xxx	xxx	xxx