

ISSN XXXX – XXXX (online)



Journal of Educational Innovation
and Learning Development

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2569)



สำนักงาน รดาเทรนนิ่ง แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์
307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
e-mail: jeild3108@gmail.com

JEILD

Journal of Educational Innovation and Learning Development Vol.1, No.1 (2026)

ISSN : XXXX – XXXX (online)

Journal of Educational Innovation and Learning Development

สำนักงาน รดาเทรนนิง แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์

307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

e-mail: jeild3108@gmail.com

เจ้าของ : สำนักงาน รดาเทรนนิ่ง แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์ 307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น 40000

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิรดา แพงไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.วิยะดา วรรณชั้นธ์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลจิรา รักษานคร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ศรดา ชัยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร ไทยมา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ สีสั่งคำ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาตยา หกพันนา	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา นันทะแสง	วิทยาลัยพิษณุพนธ์

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร

Journal of Creative Education Research and Development มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2
ฉบับ ดังนี้

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/index> เปิดรับพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Aim and Scope)

Journal of Educational Innovation and Learning Development ISSN : XXXX - XXXX (Online) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องด้านศึกษาศาสตร์ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับด้านศึกษาศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

Journal of Educational Innovation and Learning Development ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569) ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่านที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านด้านศึกษาศาสตร์ อย่างเข้มข้น จำนวน 3 ท่าน จึงกล่าวได้ว่าบทความที่ทางวารสารได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ ดีฉ้นในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกองบรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดี ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และประชาชนผู้สนใจ โดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิรดา แพงไทย

บรรณาธิการ Journal of Educational Innovation and Learning Development

สารบัญ

บทความวิจัย

1. สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
นิราภัย พลสนอง 1 - 10
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา
ในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
จรรยารักษ์ นามบัณฑิต 11 - 21
3. การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
วรรณภา นันทะแสง 39 - 49

บทความวิชาการ

1. การปรับตัวของครูไทยในยุค AI: ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ
วิยะดา วรรณพันธ์ และ จักรพงษ์ วรรณพันธ์ 22 - 29
2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ในระบบอาชีวศึกษาไทย
วีระชัย มุลินทร์ และ โสภณ เปื่องบอน 30 - 38

สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

นิรามัย พลสนอง

โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู

Corresponding author. E-mail: Niramai@gmail.com โทรศัพท์ 080-7743578

Received 19 January 2026; Revised 26 February 2026; Accepted 1 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู 2. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 204 คน จำแนกตาม วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และความแตกต่างรายคู่ ของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49)
2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: สมรรถนะ, เทคโนโลยีดิจิทัล, สมรรถนะทางเทคโนโลยีของครู

Digital technology competencies of teachers in the bua ban campus secondary educational service area office, loei nong bua lamphu

Niramai pholsanong

Sribunruangwittayakarn School, Secondary Educational Service Area Office, Loei-Nong Bua Lamphu

Corresponding author. E-mail: Niramai@gmail.com Tel. 080-7743578

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to examine the levels of digital technology competency among teachers, and 2) to compare these competency levels among teachers within the Bua Ban Campus Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu. The research sample, determined using the Taro Yamane's Formula, consisted of 204 teachers, categorized by educational attainment, work experience, and academic standing. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.67 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.964. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's post-hoc comparison.

The results of the study were as follows.

1. The overall digital technology competency of teachers in the Bua Ban Campus Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu., was at a high level ($\bar{X}$ =4.49).
2. The results indicated that teachers with different educational backgrounds, work experiences, and academic standings held significantly different opinions regarding the digital technology competencies of teachers in the Bua Ban Campus Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu., both overall and in individual aspects. These findings were consistent with the established hypotheses.

Keywords: Competency, digital technology, teachers' technological competence.

© 2026 JEJLD: Journal of Educational Innovation and Learning Development

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered) จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบสมรรถนะดิจิทัลของครู (Digital Literacy Framework for Teachers) ของ UNESCO และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยและรายงานต่าง ๆ พบว่า ครูจำนวนมากยังขาดทักษะและความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านการ

ออกแบบการเรียนรู้ การเลือกใช้เครื่องมือ และการบูรณาการเทคโนโลยีในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม ปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้การปรับตัวของสถานศึกษาเข้าสู่ยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างล่าช้า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 มีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อทุกมิติของชีวิต โดยเฉพาะด้านการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านการสอน การวัดผลประเมินผล และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ นโยบายดิจิทัลเพื่อการศึกษา (Digital Education Policy) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเน้นให้ครูเป็นบุคคลสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อผู้เรียนที่เป็น ประชากรดิจิทัล (Digital Native) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนากำลังคนและการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้ระบุว่าครูต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยหนึ่งในสมรรถนะหลักที่สำคัญคือ สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) และผลการประเมินของ OECD และ UNESCO พบว่าครูไทยส่วนหนึ่งยังมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีในระดับที่จำกัด โดยเฉพาะการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อดิจิทัล และการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ ในระดับสากล แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เช่น กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู (UNESCO ICT Competency Framework for Teachers) และ กรอบสมรรถนะดิจิทัลของสหภาพยุโรป (DigCompEdu) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลครูไว้หลายด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การสร้างและจัดการเนื้อหาดิจิทัล การคุ้มครองข้อมูลและความปลอดภัย การแก้ปัญหาโดยใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยิ่งทำให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลของครู เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็น ออนไลน์ (Online Learning) และ ผสมผสาน (Blended Learning) อย่างเร่งด่วน ครูที่ขาดสมรรถนะดิจิทัลที่เพียงพอประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการสื่อสารกับผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูและแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

Thailand 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลเพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่นร 1013/ ว 6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งเป็นหน่วยงานบังคับบัญชา กำกับดูแลบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ เป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารตามนโยบาย ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะตนเองและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับวางแผนการเสริมสร้างสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน ให้ครูมีลักษณะอันพึงประสงค์ในตำแหน่ง และเป็นการตอบกลยุทธ์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และวิทยฐานะ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขต บัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 12 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 434 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 204 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา และโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัว ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 31 ข้อ

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน
- 3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน
- 3.3 ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามให้สถานศึกษาโดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง

4.3 เมื่อได้ข้อมูลจากสถานศึกษาก็จะนำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 12 โรงเรียน 204 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

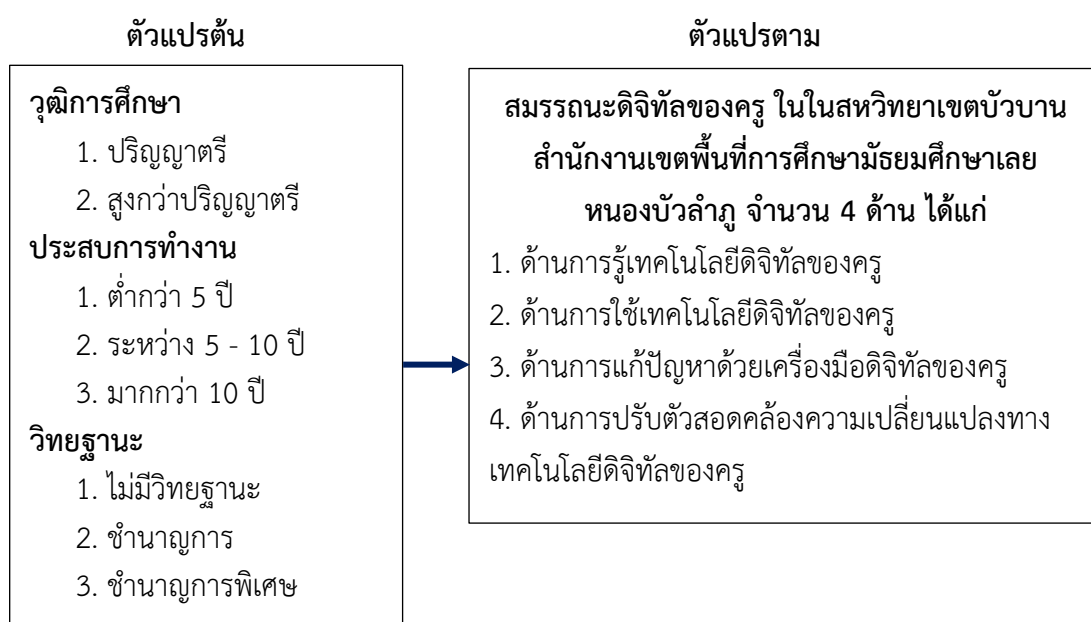
5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ โรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

5.2 ข้อมูลระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าที่ t-test แบบ Independent Samples และ สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน ของนักวิชาการที่สอดคล้องกับขอบข่ายด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ กณชชา ศิริศักดิ์ (2559), กณชชา ศิริศักดิ์ และคณะ (2560), สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562), ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562), ภาควรรณ อยู่เย็น (2563), ธนบดี สอนสระคู (2564), ฉันทนา ปาปัดดา และคณะ (2564), คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2564), Phan, T. C. et al. (2021), Cabero-Almenara, J. et al. (2021) ได้กรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัย แสดงดังตารางที่ 1

สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.59	0.39	มากที่สุด
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.52	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	4.36	0.52	มาก
4. ด้านการปรับตัวสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.48	0.51	มาก
โดยรวม	4.49	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.59) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.36)

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการรู้เทคโนโลยีของครู ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการใช้ดิจิทัลของครู ไม่แตกต่าง

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการรู้เทคโนโลยีของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการใช้ดิจิทัลของครู ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลของครู ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงผลักดันภายนอก นโยบายและงานราชการ ผสมผสานกับความมุ่งมั่นภายในของครูและความต้องการยกระดับคุณภาพการสอน การได้ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีอยู่เป็นประจำ จนเกิดเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งพัฒนาครูให้มี

สมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยดังกล่าว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์, สุภาณี เส่งศรี, และเกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาครูอยู่ในระดับดี ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะดิจิทัลของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เนื่องจากนักศึกษาครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการประชุม อบรม การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญทำให้นักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ ปาริชาติ เกษชา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้นำมีสมรรถนะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือหลังการเรียนรู้ระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานหลังพัฒนา สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน ครูผู้นำมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาการเพิ่มเติม รวมทั้งมีโอกาสเข้าถึงการอบรม การศึกษาต่อ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงลึกมากขึ้น ส่งผลให้มีความสามารถในการเลือกใช้และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุตชเดช คะตะวงษ์ (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ ศิรณัฐ ภูพิเศษศักดิ์, ศักดิ์ฤทธิ ศิลาฉาย (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการสื่อสาร ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า แม้จะมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้สูง แต่การเปิดรับและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอาจแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุตชเดช คะตะวงษ์ (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ ศิรณัฐ ภูพิเศษศักดิ์, ศักดิ์ฤทธิ ศิลาฉาย (2565) ได้กล่าวว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก ทั้งในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อดิจิทัล การวัดและประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูในกลุ่มที่มีวิทยฐานะสูงมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2567) กำหนดให้ครูที่มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนว่าครูในระดับวิทยฐานะดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูงกว่าครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ นอกจากนี้ หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะตามแนวทาง วPA ยังเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาผู้เรียน การจัดทำสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล การประเมินผลผู้เรียน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลในครูยุคใหม่ ส่งผลให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษมีโอกาสพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ศิริณัฐ ภูพิเศษศักดิ์, คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ จำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งและวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ครูแต่ละวิทยฐานะมีการพัฒนาตนเองตามระดับความคาดหวังที่มีต่อวิทยฐานะที่ตนเองดำรงอยู่และมีแรงขับเคลื่อนภายในมาจากการที่ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น ทำให้ต้องพัฒนาตนเองตามความคาดหวังของวิทยฐานะในระดับต่อไป

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้การวิจัย

ครูในมัธยมศึกษาพื้นฐานสมรรถนะดิจิทัลในระดับมาก ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัลอย่างไรก็ตาม ปัจจัยเชิงภูมิหลังพหุมิติอันได้แก่ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาช่องว่างทางดิจิทัลในสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากโครงสร้างพื้นฐาน แต่เกิดจากมิติทางวิชาชีพของบุคคลจึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ว่า การพัฒนาครูยุคดิจิทัลไม่สามารถใช้วิธีการแบบเหมารวม แต่ต้องใช้ยุทธศาสตร์การแยกส่วนพัฒนาเฉพาะกลุ่ม เพื่อความแม่นยำและตรงจุด แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ; Gemini (2026)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการรู้เทคโนโลยีของครู ในข้อการใช้รหัสผ่านและการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวเพื่อ ป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูด้านความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security and Privacy) อย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูในประเด็นการสร้างและจัดการรหัสผ่านอย่างปลอดภัย การตั้งค่า ความเป็นส่วนตัวในแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการตระหนักรู้เกี่ยวกับการ คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการใช้ดิจิทัลของครู ในข้อการสามารถใช้ Google Drive หรือระบบ Cloud Storage เพื่อจัดเก็บและแบ่งปันเอกสาร รวมทั้งการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายและแผนการ พัฒนาครูที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานอย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการลงมือ ปฏิบัติจริง เช่น การใช้งานระบบจัดเก็บข้อมูลบนคลาวด์ การแบ่งปันเอกสารและการทำงานร่วมกันออนไลน์ ตลอดจนการแก้ไข ปัญหาเบื้องต้นของอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลของครู ในข้อเมื่อพบปัญหาในการใช้งาน โปรแกรม ครูสามารถหาวิธีแก้ไขได้ด้วยตนเองหรือจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการ แก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้น กระบวนการเรียนรู้จากปัญหา (Problem-based Learning) และการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถ เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาการใช้งานโปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ในสหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของครู ในข้อการปรับตารางการทำงาน หรือแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการวางแผนและการบริหาร จัดการงานในบริบทดิจิทัล โดยจัดอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพครูในประเด็นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการจัดการเวลาและงาน (Digital Time and Task Management Tools) และการ จัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูใน สหวิทยาเขตบัวบาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู เทียบกับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ที่มีบริบทใกล้ เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. สืบค้น 26 สิงหาคม พ.ศ. 2568 จาก. <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2023>.
- ปาริชาติ เกษชา. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูคอมพิวเตอร์ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ AIPDDONE The development of computer teacher competency in the use of information technology and communication in constructivist learning management with AIPDDONE supervision process. *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 1(1), 61–79.
- มะยูริย์ พิทยาเสนีย์, สุภาณี เส่งศรี, และ เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 9(1), 64–73.
- เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 11(3), 1–17.
- รุตชเดช คะตะวงษ์. (2565). สมรรถนะของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์คุณูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีปีที่ 2 (ฉบับพิเศษ)*, 333 – 341.
- ศิริณัฐ ภูพิเศษศักดิ์, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). สมรรถนะของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตจลธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 231–245.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ*. สืบค้น 19 สิงหาคม พ.ศ. 2568 จาก. <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

จรรยารักษ์ นามบัณฑิต

โรงเรียนหนองม่วงชุมพุดทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

Corresponding author. E-mail: janyarak.1974@gmail.com โทรศัพท์ 080 - 7743578

Received 22 January 2026; Revised 3 March 2026; Accepted 11 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน โดยเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนครูผู้สอนได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .873 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ประสิทธิภาพการบริหาร, การบริหารวิชาการ

The relationship between academic leadership and academic administration effectiveness of schools in mueang Nongbualamphu district under the nongbualamphu Primary educational service area office 1

Janyarak Nambandit

Nong Muang Chomphu Thong School, Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1

Corresponding author. E-mail: janyarak.1974@gmail.com Tel. 080-7743578

ABSTRACT

This research aimed to investigate: 1) instructional leadership of school administrators, 2) effectiveness of academic administration in schools, and 3) the relationship between instructional leadership and effectiveness of academic administration in schools in Mueang Nong Bua Lamphu District under the Office of Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 260 school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. School administrators were selected by purposive sampling, while teachers were selected by simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .873. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1. The instructional leadership of school administrators in Mueang Nong Bua Lam Phu District under the Office of Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 1. was at the highest level overall.
2. The effectiveness of academic administration in schools in Mueang Nong Bua Lam Phu District under the Office of Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 1. was at the highest level overall.
3. The relationship between instructional leadership and the effectiveness of academic administration in schools in Mueang Nong Bua Lam Phu District under the Office of Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 1. showed a very high positive linear correlation that was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Academic leadership, administrative effectiveness, academic administration.

© 2026 JEJLD: Journal of Educational Innovation and Learning Development

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสังคม เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกมีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน การบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการครอบคลุมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการภายในโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การประสานงานโครงการทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการหมายถึงผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การบรรลุมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในบริบทของประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ (สรายุทธ สุยะและคณะ, 2568) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ปิยาลักษณ์ ทายิดาและคณะ, 2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 197 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษา และรับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู อำเภอศรีบุญเรือง และอำเภอโนนสัง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ยังมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งของประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา และสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ทั้งนี้ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในบริบทของจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทย แต่ยังไม่พบการศึกษาในบริบทเฉพาะของ

สถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ซึ่งอาจมีลักษณะและบริบทที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในบริบทของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่อย่างเป็นระบบต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความเป็นเลิศด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่สำคัญใน การจัดการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งในด้านการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอเมืองหนองบัวลำภูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้นจำนวน 802 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด) จำนวน 260 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหาร 73 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน 187 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในการอนุญาตให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาใน อำเภอเมืองหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2556) แปลความหมายดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

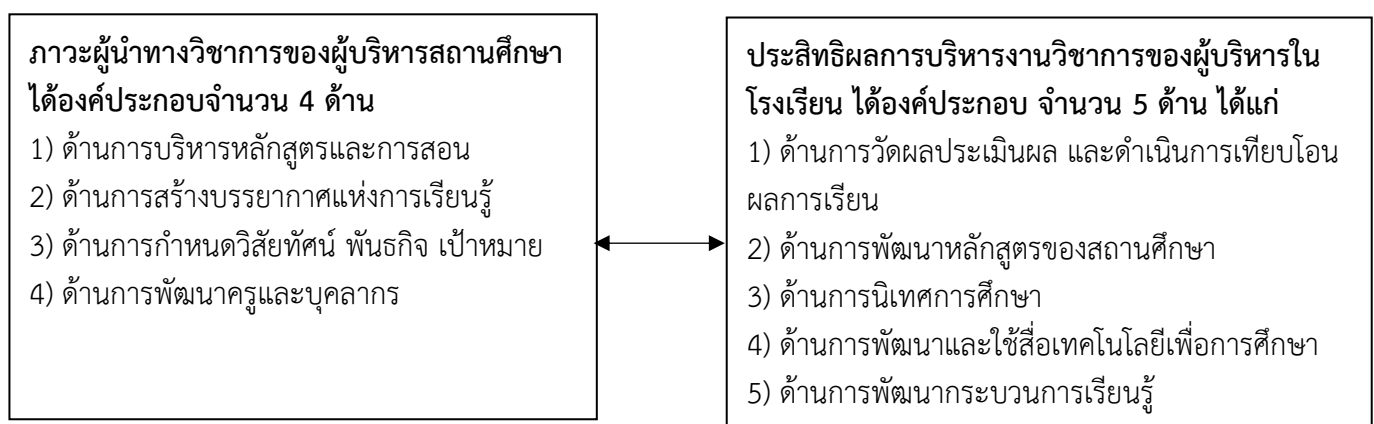
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ดำรง มูลป้อม (2557) เพ็ญพัทธ์ ภูศิลป์ (2557), ชวนะ ทวีอุทิศ (2558), ไชยา ภาวะบุตร (2560), ปราการ ช่วยรักษาและคณะ (2560) , อศินีย์ สุกิจใจ (2560) , Krug (1992) , Ubben and Hughes (1992), Blase and Blase (1999), Van Deventer and Kruger (2003) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), วิภา ทองหงษ์ (2554), สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554), รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2555), อุทัย บุญประเสริฐ (2557), รัตติยา ทองสินธุ (2558), นิภาพร เหล็กหลี่ (2559), สุรีย์พร ฟากพื้น (2561) ได้อ้างประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า

1. วัดค่าประสมงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1

ที่	รายการ	การปฏิบัติของผู้บริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.57	0.46	มากที่สุด
2	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.66	0.44	มากที่สุด
3	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย	4.54	0.47	มากที่สุด
4	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.52	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม		4.57	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.57$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.52$)

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แสดงดังตารางที่ 2

ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ประสิทธิผลด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.63	0.44	มากที่สุด
2	ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.61	0.42	มากที่สุด
3	ประสิทธิผลด้านการนิเทศการศึกษา	4.56	0.44	มากที่สุด
4	ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.65	0.40	มากที่สุด
5	ประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.68	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม		4.63	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือ ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสิทธิผลด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.56$)

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางวิชาการกับ ตัวแปรด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แสดงดังตารางที่ 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.795**	.788**	.738**	.879**	.853**	.898**
X_2	.704**	.745**	.880**	.809**	.737**	.728**
X_3	.614**	.844**	.829**	.776**	.830**	.834**
X_4	.626**	.752**	.788**	.854**	.811**	.845**
X_{tot}	.716**	.837**	.810**	.764**	.899**	.844**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมากในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .844$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_1) ($r = .898$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร (X_4) ($r = .845$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_2) ($r = .728$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการมากขึ้น ไม่ใช่เพียงผู้บริหารจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการพัฒนาและกำกับติดตามให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครูและผู้บริหาร มีความเข้าใจในหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเป็นอย่างดี ทำให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชญา รูปดำ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ อันดับ 1 คือ ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ เรืองฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากร โดยมีการจัดอบรม ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การนิเทศภายใน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถ และ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ ทำให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นระบบ รวมถึงสถานศึกษา มีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความร่วมมือระหว่างบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ กิตติชัย อาจหาญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์สูงมาก เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง สามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และขับเคลื่อนงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่เข้มแข็งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิชาการและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การลงทุนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็น กลยุทธ์หลักในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรธนะพัชร ร้อยดาพันธ์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ นพรัตน์ แยมโกสม (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้การวิจัย

การวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษาดำเนินไปร่วมกันในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนสภาวะหนุนเสริมซึ่งกันและกันอย่างเด่นชัดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือการค้นพบ "สมการขับเคลื่อนคุณภาพ" ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น "ตัวเร่งปฏิกิริยาหลัก" ในการกำหนดความสำเร็จขององค์กรจึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า การยกระดับประสิทธิภาพงานวิชาการทางลัดที่คุ้มค่าที่สุด คือการมุ่งเน้นปฏิรูปและพัฒนาศักยภาพตัวผู้บริหารเป็นสำคัญแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ภาระงานของผู้บริหารและครูที่มากเกินไป การขาดระบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ความหลากหลายของความต้องการพัฒนาของครูแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาครูที่ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และสร้างระบบจูงใจที่เหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษา อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานด้านบริหารและงานอื่นๆ จำนวนมากจนส่งผลให้ขาดเวลาในการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังนั้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้สูงขึ้น ควรเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศจากการตรวจสอบเป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการพัฒนาส่วนร่วมกัน โดยให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พร้อมทั้งบูรณาการการนิเทศเข้ากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล การปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหาส่วนร่วมกัน และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมและเป็นระบบ โดยจัดทำแผนการนิเทศที่ชัดเจน กำหนดเวลาที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมการนิเทศให้ทันสมัยและหลากหลาย

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านร่วมกัน ไม่ได้ขึ้นกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของครู นักเรียน ผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ผลของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ไม่ปรากฏชัดเจนในระยะสั้น ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูและบุคลากรซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นด้านที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด โดยศึกษารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม อุปสรรคและแนวทางแก้ไข รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ธีรธณพัชร ร้อยดาพันธุ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นพรัตน์ แยมโกสม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุริยสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา รูปด้า. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปิยาลักษณ์ ทายิดา และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 20(1), 83–95.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สรายุทธ สุยะ, สุชิน ม่วงมี, และนางลักษณ์ เรือนทอง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารศิลปการจัดการ, 9(2), 93–111.

การปรับตัวของครูไทยในยุค AI: ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

วิยะดา วรรณพันธ์ ^{1*} และ จักรพงษ์ วรรณพันธ์ ²

¹ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี

² โรงเรียนเทศบาล ๑ โพนศรี

* Corresponding author. E-mail: Wiyadawannakhan@gmail.com โทรศัพท์ 091-0611685

Received 3 February 2026; Revised 12 March 2026; Accepted 17 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์การปรับตัวของครูไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) โดยเฉพาะ Generative AI ซึ่งกำลังเปลี่ยนโฉมภูมิทัศน์ทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เอกสารและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำเสนอภาพรวมของความท้าทายสำคัญที่ครูไทยเผชิญอยู่ ได้แก่ การขาดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง การขาดระบบการอบรมที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงข้อกังวลด้านจริยธรรม AI ในขณะเดียวกัน บทความนี้ยังชี้ให้เห็นโอกาสอันสำคัญที่ AI มอบให้แก่วิชาชีพครู ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการยกระดับบทบาทครูสู่ความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติ อาทิ การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมครูแบบ Active Learning การบรรจุ AI Ethics ในหลักสูตรครู การสร้างเครือข่ายครูต้นแบบและความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: ครูไทย, ปัญญาประดิษฐ์, Generative AI, การปรับตัว, การพัฒนาวิชาชีพ

Thai Teachers' Adaptation in the AI Era: Challenges and Opportunities in Professional Development

Wiyada Wannakhan ^{1*} and Jakkrapong Wannakhan ²

¹ Thailand National Sports University, Udon Thani Campus.

² Pho Si Municipal School 1.

* Corresponding author. E-mail: Wiyadawannakhan@gmail.com Tel 091-0611685

ABSTRACT

This academic article analyzes the adaptation of Thai teachers amidst the rapid transformation driven by Artificial Intelligence (AI), particularly Generative AI, which is significantly reshaping the educational landscape. Drawing on document analysis and synthesis of relevant domestic and international research, this study presents a comprehensive picture of key challenges facing Thai teachers, including lack of confidence in technology use, inequality of access, insufficient systematic training, and ethical concerns regarding AI. Simultaneously, the article highlights significant opportunities that AI offers to the teaching profession, encompassing enhanced instructional efficiency, personalized learning, and elevation of the teacher's role as a learning facilitator. The analysis yields policy recommendations and practical guidelines, including the development of Active Learning teacher training programs, integration of AI Ethics into teacher education curricula, establishment of teacher mentor networks, and collaborative partnerships among government agencies, private sector, and higher education institutions.

Keywords: Thai teachers, Artificial Intelligence, Generative AI, Adaptation, Professional Development

© 2026 JEJLD: Journal of Educational Innovation and Learning Development

บทนำ

การมาถึงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของ Generative AI อย่าง ChatGPT, Gemini และ Claude ได้สร้างคลื่นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในระบบการศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย สิ่งที่เคยเป็นเพียงจินตนาการในนิยายวิทยาศาสตร์กำลังกลายเป็นความจริงในห้องเรียน ทั้ง AI Tutoring System, Automated Grading, Personalized Learning Platform และการสร้างเนื้อหาการเรียนรู้แบบอัตโนมัติ ล้วนทำให้ภูมิทัศน์ของการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

ในบริบทของประเทศไทย ครูกว่า 500,000 คนในระบบการศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญนี้ กัญชารักษ์ ทิปการ (2568) ชี้ว่า AI ไม่เพียงเป็นเครื่องมือช่วยสอน แต่กำลังก้าวเข้าสู่บทบาท "ผู้ช่วยสอน" และ "ผู้สอนร่วม" ที่สามารถสร้างเนื้อหา ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะแบบรายบุคคลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ไม่เพียงท้าทายความสามารถทางเทคนิคของครู แต่ยังท้าทายอัตลักษณ์และคุณค่าของวิชาชีพครูในสายตาสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ได้วิเคราะห์ว่าบทบาทของครูจะเปลี่ยนจาก "ผู้ถ่ายทอดความรู้หลัก" (knowledge transmitter) ไปสู่บทบาทที่เน้นปฏิสัมพันธ์ การอำนวยความสะดวก และการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568) ทั้งนี้ รายงานของ OECD (2023) และ UNESCO (2024) ต่างยืนยันทิศทางเดียวกันว่า AI จะเปลี่ยนวิธีที่ครูทำงาน แต่ไม่ใช่ว่าแทนที่ครู หากแต่เป็นการยกระดับบทบาทครูสู่มิติที่ AI ยังทำแทนไม่ได้

อย่างไรก็ตาม ช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติจริงยังคงกว้างขวาง นฤภัค สันป่าแก้ว (2566) พบว่าครูส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ วนวิสา เสียงสนั่น (2568) ชี้ว่าปัจจัยสำคัญที่ขัดขวางคือการขาดแนวทางที่ชัดเจน การขาดเครือข่ายสนับสนุน และความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท บทความนี้จึงมุ่งสำรวจ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความท้าทายและโอกาสเหล่านี้ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูไทยในยุค AI

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

บทความนี้ใช้กรอบแนวคิดหลายชุดในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย กรอบ TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ของ Mishra และ Koehler (2006) ซึ่งอธิบายว่าครูที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลต้องมีความรู้ที่ผสมผสานระหว่างเนื้อหาวิชา (Content Knowledge) วิธีสอน (Pedagogical Knowledge) และเทคโนโลยี (Technological Knowledge) เข้าไว้ด้วยกัน กรอบนี้เป็นฐานสำคัญในการประเมินว่าครูไทยมีความพร้อมด้านใดบ้าง และยังขาดขาดด้านใด

นอกจากนี้ กรอบ DigCompEdu (Digital Competence of Educators) ของ Redecker (2017) ยังให้มุมมองเชิงสมรรถนะที่ครอบคลุม 6 ด้านหลักสำหรับนักการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ ทรัพยากรดิจิทัล การสอนและการเรียนรู้ การประเมินผล การเสริมสร้างพลังผู้เรียน และการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน กรอบนี้ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านการพัฒนาครูไทย โดย วนวิสา เสียงสนั่น (2568) ได้นำมาเป็นฐานในการวิเคราะห์บทบาทครูยุคใหม่

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ยังมีความสำคัญในการอธิบายว่าเหตุใดครูบางคนจึงยอมรับ AI เร็วกว่าคนอื่น โดยตัวแปรหลักคือการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ขณะที่แนวคิด Human-AI Collaboration ของ Holstein, McLaren และ Aleven (2019) เน้นว่า AI ที่ดีควรเป็น "เพื่อนร่วมทาง" ที่เสริมพลังครู ไม่ใช่ทดแทนครู

แนวคิด Growth Mindset ของ Dweck (2016) ก็มีบทบาทสำคัญในบริบทนี้ เนื่องจากทัศนคติต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดว่าครูจะปรับตัวกับ AI ได้สำเร็จหรือไม่ ครูที่มี Growth Mindset จะมองว่าความผิดพลาดในการใช้เทคโนโลยีคือโอกาสการเรียนรู้ ไม่ใช่ความล้มเหลว

ความท้าทายของครูไทยในยุค AI

1. ความไม่มั่นใจและความวิตกกังวลเกี่ยวกับ AI

ความท้าทายลำดับแรกและสำคัญที่สุดคือความรู้สึกไม่มั่นใจของครูเมื่อเผชิญกับ AI กัญชลารักษ์ ทีปการ (2568) พบว่าครูไทยจำนวนมากมีความวิตกกังวลหลายประการ ทั้งกลัวว่า AI จะแทนที่ตนเอง กลัวทำผิดพลาดเมื่อใช้งาน และไม่แน่ใจว่าจะอธิบายการใช้ AI แก่ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างไร ความวิตกกังวลเหล่านี้สอดคล้องกับที่ University of San Diego (2024) รายงานว่าหนึ่งในความกังวลหลักของนักการศึกษาทั่วโลกคือ "การขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอในการใช้เครื่องมือ AI"

วนวิสา เสียงสนั่น (2568) ชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก "ผู้ให้ความรู้" สู่ "ผู้อำนวยความสะดวก" นั้นไม่ใช่แค่การเรียนทักษะใหม่ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์วิชาชีพ (Professional Identity Shift) ซึ่งต้องอาศัยเวลาและการสนับสนุนทางจิตใจ ครูที่ยึดมั่นกับบทบาทเดิมอาจรู้สึกว่าการยอมรับ AI คือการยอมรับว่าตนเองไม่มีความสำคัญอีกต่อไป

เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566) ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัล พบว่าด้านที่ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สะท้อนให้เห็นว่าทักษะด้านนี้ยังเป็นจุดอ่อนสำคัญของครูไทยในระดับประถมศึกษา

2. ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญในระบบการศึกษาไทย โรงเรียนในเขตเมืองและโรงเรียนที่มีทรัพยากรมากมีโอกาสเข้าถึงอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงได้ดีกว่าโรงเรียนในชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลอย่างมีนัยสำคัญ กัญชลารักษ์ ทิปกการ (2568) ระบุว่าความเหลื่อมล้ำนี้ไม่เพียงจำกัดโอกาสของนักเรียน แต่ยังจำกัดโอกาสที่ครูจะได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะ AI ด้วย

นฤภัค สันป่าแก้ว (2566) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ยุค AI โดยใช้ให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำต้องอาศัยนโยบายจากภาครัฐในการจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างเท่าเทียม ไม่ใช่ปล่อยให้ครูแต่ละคนต้องหาทางแก้ปัญหาเอง สอดคล้องกับข้อเสนอของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ที่เรียกร้องให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึง

3. การขาดระบบการอบรมที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

แม้ว่าจะมีการจัดอบรม AI สำหรับครูในหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่ยังขาดความต่อเนื่อง เป็นการอบรมระยะสั้นแบบ "one-shot" ที่ไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาวได้ กัญชลารักษ์ ทิปกการ (2568) ชี้ว่าการพัฒนาครูด้าน AI ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ฝังอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร ไม่ใช่กิจกรรมพิเศษที่จัดเป็นครั้งคราว

พระมหามารดา ภูริสโร (สุวรรณรัตน์) (2568) วิเคราะห์ในบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัยว่า ความท้าทายสำคัญในยุค AI คือการสร้าง "วัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง" (Continuous Learning Culture) ในองค์กรการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถาบัน ทรัพยากรที่เพียงพอ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ข้อวิจารณ์นี้ใช้ได้กับสถาบันการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่โรงเรียนประถมจนถึงมหาวิทยาลัย

University of San Diego (2024) รายงานว่าการที่นักศึกษาขาดการฝึกอบรมเรื่อง AI เป็นปัญหาระดับสากล โดยเน้นว่าครูต้องการ "โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้น AI" อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำเครื่องมือ AI มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในห้องเรียน

4. ข้อกังวลด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในข้อมูล

ประเด็นจริยธรรมในการใช้ AI ในห้องเรียนยังขาดความชัดเจนในบริบทของไทย คำถามสำคัญที่ครูต้องเผชิญได้แก่ ขอบเขตของการให้นักเรียนใช้ AI ในการทำงาน ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลนักเรียน ความน่าเชื่อถือของเนื้อหาที่ AI สร้างขึ้น และการป้องกันการโกงหรือการลอกเลียนผ่าน AI เสียงสนั่น (2568) เสนอว่าครูยุคใหม่ต้องเป็น "ผู้ส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัล" สอนให้นักเรียนใช้ AI อย่างมีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบ และเข้าใจประเด็นด้านจริยธรรม

UNESCO (2024) ได้ออก Guidelines for the Ethical Use of AI in Education เพื่อช่วยนักการศึกษาในการนำทางประเด็นเหล่านี้ แต่การนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้ในบริบทไทยต้องอาศัยการถ่ายทอดและการอบรมที่เหมาะสม ซึ่งยังเป็นช่องว่างสำคัญในระบบการศึกษาของไทย

โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูผ่าน AI

1. การยกระดับบทบาทครูสู่ผู้รู้ใหม่

แม้ AI จะนำความท้าทายมามาก แต่ก็เปิดโอกาสให้ครูยกระดับบทบาทของตนสู่ผู้รู้ที่ลึกซึ้งและมีคุณค่ากว่าเดิม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ชี้ให้เห็นภาพอนาคตของครูที่ชัดเจนว่า จากผู้ถ่ายทอดความรู้ สู่ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และโค้ช (Coach) ที่ออกแบบและจัดการประสบการณ์เรียนรู้ที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ AI ยังทำได้ไม่ดีเท่า

วันวิสา เสียงสนั่น (2568) เสนอว่าครูยุคใหม่ควรมองตนเองเป็น "Human-AI Collaborator" ที่ทำงานร่วมกับ AI เพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีกว่าที่ทั้งสองฝ่ายจะทำได้ตามลำพัง โดย AI รับผิดชอบงานซ้ำซ้อนและการวิเคราะห์ข้อมูล ขณะที่ครูมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาทักษะอารมณ์สังคม (SEL) และการดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน

งานวิจัยของ Holstein, McLaren และ Aleven (2019) แสดงให้เห็นว่าเมื่อ AI ช่วยครูมีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผู้เรียนแต่ละคนแบบเรียลไทม์ ครูสามารถตัดสินใจในการสอนได้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนจากการสอนแบบ "one-size-fits-all" สู่อการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคลอย่างแท้จริง

2. การจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

หนึ่งในโอกาสทองที่ AI มอบให้แก่ครูคือความสามารถในการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ที่ไม่เคยเป็นไปได้ในระดับนี้มาก่อน Sadasivan et al. (2024) รายงานว่า AI สามารถวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ ความถนัด และจุดอ่อนของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อปรับเนื้อหาและความยากของบทเรียนได้แบบอัตโนมัติ University of San Diego (2024) ยืนยันว่า Intelligent Tutoring Systems เหล่านี้ "ปรับตัวตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน" ซึ่งช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ในจังหวะที่เหมาะสมกับตนเอง

ในบริบทไทย นี่คือโอกาสสำคัญในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีนักเรียนหลากหลายระดับความสามารถในชั้นเรียนเดียว ครูสามารถใช้ AI ช่วยดูแลนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ในขณะที่ตนเองมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถสูงหรือการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

3. การลดภาระงานเอกสารและงานธุรการ

สิ่งที่ครูไทยร้องเรียนมาตลอดคือภาระงานเอกสารที่มากเกินไปจนไม่มีเวลาสอนจริง AI เปิดโอกาสให้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างนี้ได้โดยตรง University of San Diego (2024) ระบุว่า AI สามารถช่วยงานในหลายด้าน ทั้งการตรวจงานแบบปรนัย การจัดตารางเรียน การวางแผนบทเรียนเบื้องต้น และการสื่อสารกับผู้ปกครองแบบอัตโนมัติ ผลที่ได้คือครูมีเวลาเพิ่มขึ้นสำหรับการปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียนที่มีคุณค่ากว่า

กัญชลารักษ์ ทิปกการ (2568) เน้นว่าทักษะ Prompt Engineering หรือการตั้งคำถามที่ดีกับ AI เป็นทักษะพื้นฐานที่ครูทุกคนต้องพัฒนา เพราะคุณภาพของผลลัพธ์จาก AI ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคำถามที่ครูป้อนเข้าไป ครูที่มีทักษะนี้จะสามารถใช้ AI เป็นผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพสูงในการเตรียมการสอนและสื่อการเรียนรู้

4. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้วิชาชีพ

AI ยังเปิดโอกาสให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Network: PLN) ข้ามพรมแดนสถานศึกษา ผ่านชุมชนออนไลน์ที่ AI ช่วยอำนวยความสะดวกในการแบ่งปันแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และแนวปฏิบัติที่ดี Mishra และ Koehler (2009) ชี้ว่าการพัฒนา TPACK ที่ดีที่สุดเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ ไม่ใช่การฝึกอบรมเดี่ยวๆ

ข้อเสนอของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ AI แบบ Active Learning ร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับทิศทางนี้ เนื่องจากการเรียนรู้ AI ร่วมกันช่วยลดความวิตกกังวล สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการทดลอง และส่งเสริมการช่วยเหลือกันระหว่างครูที่มีทักษะต่างระดับ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

1. การพัฒนาโปรแกรมอบรมครูแบบ Active Learning

กัญชลารักษ์ ทิปกการ (2568) เสนอว่าการอบรมครูด้าน AI ควรใช้วิธีการแบบ Active Learning ที่ให้ครูได้ลงมือทดลองใช้ AI จริง แก้ปัญหาจริง และสะท้อนคิดจากประสบการณ์จริง ไม่ใช่การอบรมแบบฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว โปรแกรมที่ดีควรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และมีระบบติดตามผลหลังการอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าครูนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริงในห้องเรียน

นฤภัค สันป่าแก้ว (2566) เสริมว่าการส่งเสริมครูควรออกแบบตามบริบทและความต้องการที่แท้จริง ไม่ใช่การกำหนดแนวทางจากส่วนกลางแบบ "top-down" เพียงอย่างเดียว โรงเรียนและเขตการศึกษาควรมีอิสระในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น โดยมีกรอบมาตรฐานจากส่วนกลางเป็นแนวทาง

2. การบรรจุ AI Ethics ในหลักสูตรการผลิตและพัฒนาครู

ประเด็นจริยธรรม AI ต้องไม่ถูกมองเป็นเรื่องรอง แต่ต้องถูกบรรจุเป็นส่วนสำคัญในหลักสูตรการผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษา และในโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูประจำการ เสียงสนัน (2568) เสนอว่าครูต้องเข้าใจทั้งขีดความสามารถและข้อจำกัดของ AI รวมถึงประเด็นด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ความเป็นธรรมของอัลกอริทึม และผลกระทบทางสังคมของ AI เพื่อจะสามารถสอนนักเรียนให้ใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบได้

3. การสร้างเครือข่ายครูต้นแบบ AI

กัญชลารักษ์ ทิปการ (2568) เสนอการสร้างเครือข่ายครูต้นแบบที่มีทักษะ AI ในทุกโรงเรียนหรือทุกเขตการศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็น "พี่เลี้ยง" (Mentor) ให้กับครูคนอื่นๆ ในระดับที่ใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายกว่าผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แนวทางนี้ประหยัดกว่าและยั่งยืนกว่าการพึ่งพาวิทยากรภายนอกในระยะยาว เพราะสร้างความสามารถจากภายในองค์กร

4. ความร่วมมือแบบ Triple Helix

การพัฒนาครูไทยในยุค AI ต้องอาศัยความร่วมมือแบบ Triple Helix ระหว่างภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, สกศ.), ภาคเอกชน (บริษัทเทคโนโลยี) และสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวคิดของ Etzkowitz และ Leydesdorff (2000) รัฐควรกำหนดนโยบายและมาตรฐาน ภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือและทรัพยากร ขณะที่มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการวิจัย พัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรมครู

พระมหาภราดร ภูริสุสโร (สุวรรณรัตน์) (2568) เน้นว่าในบริบทของการบริหารสถาบันการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลองใช้ AI โดยไม่ตำหนิความผิดพลาด แต่มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

5. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างเท่าเทียม

ทุกแนวทางข้างต้นจะไม่ประสบความสำเร็จหากยังมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล รัฐบาลต้องลงทุนในอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับโรงเรียนทุกแห่ง อุปกรณ์ที่เพียงพอ และซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์ม AI ที่ได้รับการรับรองและปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ระบุชัดว่า "เครื่องมือแห่งความเท่าเทียม" ต้องเริ่มจากการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้างต้น ชัดเจนว่าการปรับตัวของครูไทยในยุค AI เป็นปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนหลายมิติ ทั้งมิติเทคนิค มิติจิตวิทยา มิติสังคม และมิตินโยบาย ไม่มีวิธีแก้ปัญหามาแบบ "one-size-fits-all" เนื่องจากบริบทของครูแต่ละคน แต่ละโรงเรียน และแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ การปรับตัวของครูไทยสู่ยุค AI ไม่ใช่แค่การเรียนรู้ใช้เครื่องมือใหม่ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่ต้องการการสนับสนุนในหลายระดับพร้อมกัน ทั้งในระดับบุคคล (ทัศนคติ, ทักษะ), ระดับสถาบัน (วัฒนธรรมองค์กร, การสนับสนุนจากผู้บริหาร) และระดับระบบ (นโยบาย, โครงสร้างพื้นฐาน)

สิ่งที่น่าสังเกตคือ งานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันว่า AI จะไม่แทนที่ครู แต่ครูที่รู้จักใช้ AI อย่างชาญฉลาดจะแทนที่ครูที่ไม่รู้จักใช้ AI (Zawacki-Richter et al., 2019) นัยสำคัญของข้อนี้คือ ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงและทักษะ AI อาจสร้างความเหลื่อมล้ำรูปแบบใหม่ในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นประเด็นที่ระบบการศึกษาไทยต้องให้ความสำคัญ

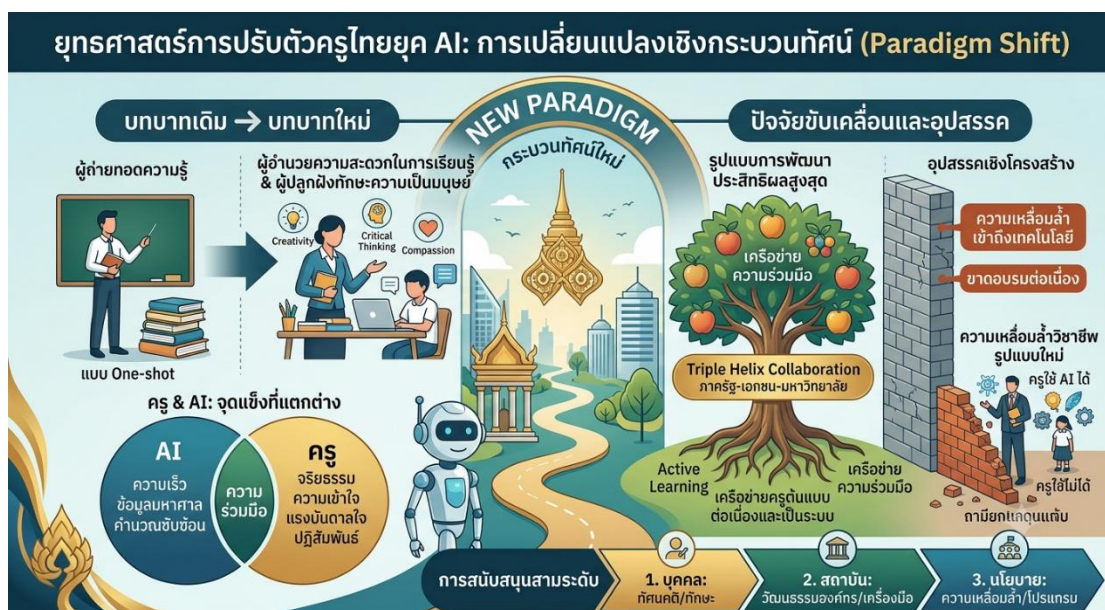
อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ คุณค่าของครูในฐานะมนุษย์ที่ไม่สามารถทดแทนได้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย การเป็นแบบอย่าง (Role Model) การดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ต้องอาศัยความเป็นมนุษย์ล้วนเป็นสิ่งที่ AI ไม่สามารถทำแทนได้ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูในยุค AI ต้องไม่ลืมที่จะเสริมสร้าง "ความเป็นมนุษย์" ในวิชาชีพนี้ด้วย

สรุป

บทความนี้ได้วิเคราะห์การปรับตัวของครูไทยในยุค AI จากหลายมิติ โดยพบว่าครูไทยเผชิญกับความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง การขาดระบบการอบรมที่ต่อเนื่อง และข้อกังวลด้านจริยธรรม ในขณะเดียวกัน AI ยังเปิดโอกาสสำคัญในการยกระดับบทบาทครู การจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้วิชาชีพ ข้อเสนอแนะสำคัญจากบทความนี้ประกอบด้วย การพัฒนาโปรแกรมอบรมครูแบบ Active Learning ที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ การบรรจุ AI Ethics ในหลักสูตรครู การสร้างเครือข่ายครูต้นแบบ AI ความร่วมมือแบบ Triple Helix และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างเท่าเทียม สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักคือ AI ไม่ใช่ภัยคุกคามต่อวิชาชีพครู แต่เป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่หากใช้อย่างชาญฉลาดจะช่วยให้ครูปลดล็อกศักยภาพในการสอนที่ไม่เคยเป็นไปได้มาก่อน การวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาผลกระทบเชิงประจักษ์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้าน AI ในบริบทไทย รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะ AI ของครูที่เหมาะสมกับบริบทไทย เพื่อให้มีฐานข้อมูลที่แข็งแกร่งสำหรับการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การปรับตัวของครูไทยในยุค AI ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทักษะเทคนิคใหม่ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่ครอบคลุมทั้งมิติอัตลักษณ์วิชาชีพ ทัศนคติ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งต้องการการสนับสนุนพร้อมกันทั้งในระดับบุคคล สถาบัน และนโยบาย บทบาทของครูในยุค AI ได้เปลี่ยนจาก "ผู้ถ่ายทอดความรู้" สู่ "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และผู้ปลูกฝังทักษะความเป็นมนุษย์" ซึ่งเป็นมิติที่ AI ไม่สามารถทดแทนได้ และนับเป็นจุดแข็งสำคัญของวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีและการขาดโปรแกรมการอบรมที่ต่อเนื่องเป็นระบบ ถือเป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะ AI ของครูไทย มากกว่าปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้าน AI ที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือการผสมผสานระหว่าง Active Learning การสร้างเครือข่ายครูต้นแบบ และความร่วมมือแบบ Triple Helix ระหว่างภาครัฐ เอกชน และมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากการอบรมแบบ "one-shot" ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน หากระบบการศึกษาไทยไม่เร่งแก้ไขความเหลื่อมล้ำด้านทักษะ AI ระหว่างครู อาจเกิด "ความเหลื่อมล้ำวิชาชีพรูปแบบใหม่" ที่ครูผู้รู้จักใช้ AI มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่ไม่มีทักษะนี้อย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลต่อความเท่าเทียมทางการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัญชลารักษ์ กัญชลารักษ์ ทีปการ. (2568). การเรียนรู้กับ AI ในปี 2568: ครูไทยปรับตัวอย่างไรในยุค Generative AI. *ราชสีมาปริทัศน์*, 1(2), 1-10.
- นฤภัค สันป่าแก้ว สันป่าแก้ว. (2566). แนวทางการส่งเสริมครูในการจัดการเรียนรู้ในยุค AI. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 1(2), 44-50.
- พระมหาภราดร ฐิริสโร (สุวรรณรัตน์) ฐิริสโร (สุวรรณรัตน์). (2568). การบริหารมหาวิทยาลัยในยุค AI: ความท้าทายและการปรับตัว. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 3(3), 115-123.
- วันวิสา เสียงสนั่น. (2568). ครูยุคใหม่กับ AI: การอยู่ร่วม การปรับตัว และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้. *ราชสีมาปริทัศน์*, 1(2), 22-34.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *ผลกระทบของ AI ต่อบทบาทครูผู้สอน*. สืบค้น 18 มีนาคม 2568 จาก. <https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/6456>
- เพ็ญสุดา หิรัญเกิด. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 6(2), 395-404.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From national systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123.
- Holstein, K., McLaren, B. M., & Alevan, V. (2019). Co-designing a real-time classroom orchestration tool to support teacher-AI complementarity. *Journal of Learning Analytics*, 6(2), 27-52.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017-1054.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2009). Too cool for school? No way! Using the TPACK framework. *Learning & Leading with Technology*, 36(7), 14-18.
- OECD. (2023). *Artificial intelligence in education: Challenges and opportunities for policy*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org>
- Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/159770>
- Sadasivan, M., Jin, L., & Chen, Y. (2024). Generative AI and its role in next-generation educational technologies. *Computers & Education: Artificial Intelligence*, 5, 100132.
- UNESCO. (2024). *Guidelines for the ethical use of AI in education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org>
- University of San Diego Professional & Continuing Education. (2024). *AI in education: What educators need to know*. <https://pce.sandiego.edu/artificial-intelligence-in-education/>
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1-27.

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในระบบอาชีวศึกษาไทย

วีระชัย มุลินทร์¹ และ โสภณ เบื้องبن^{2*}

^{1, 2} วิทยาลัยเทคโนโลยีสมเด็จพรนิคมวิชาการ สำนักงานการอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

* Corresponding author. E-mail: sopon3108ballo@gmail.com โทรศัพท์ 091-0611685

Received 8 April 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 19 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ รูปแบบ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในระบบอาชีวศึกษาไทย หรือที่รู้จักในชื่อ Work-Integrated Learning (WIL) โดยวิธีการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า WIL เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ผสมกลมกลืนการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในสถานศึกษากับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเข้าด้วยกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบอาชีวศึกษาทวิภาคีตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลประโยชน์จากความร่วมมือ ด้านหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน ระบบนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ผู้เรียน สถานศึกษา และสถานประกอบการอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาสำคัญหลายประการ อาทิ ความไม่สอดคล้องระหว่างหลักสูตรกับความต้องการของสถานประกอบการ การขาดครูฝึกที่มีมาตรฐาน และทัศนคติเชิงลบของผู้ปกครองต่อระบบทวิภาคี บทความนี้จึงเสนอแนวทางพัฒนาในสามมิติ คือ ด้านนโยบาย ด้านหลักสูตร ด้านการฝึกงาน และด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในระบบอาชีวศึกษาไทยบรรลุเป้าหมายการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ, อาชีวศึกษา, สถานประกอบการ, ระบบทวิภาคี, Work-Integrated Learning

Work-Integrated Learning between Educational Institutions and Enterprises in Thai Vocational Education

Weerachai Moon-in¹ and Sopon buengbon

^{1,2} Somdet Commercial Technology College, Kalasin Provincial Office of Vocational Education.

* Corresponding author. E-mail: sopon3108ballo@gmail.com Tel. 091-0611685

ABSTRACT

This academic article aims to examine the concepts, principles, models, problems, and development approaches of Work-Integrated Learning (WIL) between educational institutions and enterprises in Thai vocational education. The study employs a document synthesis methodology, integrating relevant research papers, academic articles, and policy documents. The findings reveal that WIL is an educational approach that blends theoretical learning in school with practical workplace training, closely linked to the dual vocational education system established under the Vocational Education Act B.E. 2551 (2008). An effective work-integrated learning model consists of five key components: (1) management structure, (2) administrative processes, (3) benefits of cooperation, (4) curriculum design, and (5) teaching and learning management. This system generates sustainable benefits for students, educational institutions, and enterprises alike. However, significant challenges persist, including misalignment between curriculum content and enterprise requirements, a shortage of qualified workplace instructors, and negative parental attitudes toward the dual system. This article proposes development strategies across four dimensions: policy, curriculum, internship quality, and public communication, aiming to enable work-integrated learning in Thai vocational education to achieve its goal of producing high-quality human resources that support the nation's economic and social development.

Keywords: Work-Integrated Learning, Vocational Education, Enterprise, Dual System, Thailand

© 2026 JEJLD: Journal of Educational Innovation and Learning Development

บทนำ

ช่องว่างระหว่างการผลิตบัณฑิตอาชีวศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การนำแนวคิด WIL มาบูรณาการในระบบอาชีวศึกษาไทยจึงเป็นทางออกที่สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายการศึกษาชาติ การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานถือเป็นภารกิจสำคัญของระบบการศึกษาไทย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้กำหนดแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 โดยมุ่งเน้นการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้เรียน ภายใต้ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเพื่อเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรณศรี, 2564)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างการผลิตกำลังคนและความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือ แม้จะมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. สายเทคนิคกว่า 120,000 คนต่อปี แต่มีเพียง 14%

เท่านั้นที่เข้าทำงานเป็นช่างเทคนิคและช่างฝีมือ เนื่องจากระบบอาชีวศึกษา ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการของนายจ้างได้ ส่งผลให้สถานประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หรือ Work-Integrated Learning (WIL) จึงได้รับความสนใจอย่างยิ่งในฐานะแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื่องจากการผสมกลมกลืนการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในสถานศึกษากับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ อันสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาของรัฐและความต้องการของภาคอุตสาหกรรม บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิด หลักการ รูปแบบ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในระบบอาชีวศึกษาไทย เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับนักบริหารการศึกษา ครูอาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องในการนำไปปรับใช้พัฒนาระบบอาชีวศึกษาของประเทศต่อไป

แนวคิดและความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (WIL)

Work-Integrated Learning (WIL) หมายถึง การผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน ที่สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดการ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Kramer & Usher, 2011 อ้างถึงใน ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

ในบริบทอาชีวศึกษาไทย WIL มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดว่าการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบทวิภาคีเกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) รูปแบบของ WIL สามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ (1) ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training: DVT) (2) ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education) และ (3) ระบบฝึกงาน (Apprenticeship)

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดรวบยอดของศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ผู้เรียนมองเห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียนและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ รวมถึงช่วยลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร (พระครูปริยัติกิตติธำรง และเอนก ไยอินทร์, 2564) Knight (2007) อ้างถึงว่า WIL เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาทักษะทั่วไปและทักษะวิชาชีพ ให้โอกาสผู้เรียนในการปรับปรุงความพร้อมในการทำงานและความสามารถในการจ้างงาน (Employability)

สรุป WIL เป็นแนวคิดที่มีรากฐานทางทฤษฎีชัดเจน โดยผสานการเรียนรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบ ซึ่งในบริบทอาชีวศึกษาไทยสอดคล้องกับระบบทวิภาคีตามกฎหมายที่ใช้บังคับ ทำให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและพัฒนาทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในอาชีวศึกษาไทย

ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี (2564) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการและโครงสร้างความร่วมมือ

ด้านบุคลากรในสถานศึกษาประกอบด้วยหลายฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพ จัดสรรงบประมาณ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ครูนิเทศที่กำกับติดตามดูแลและประเมินผลผู้เรียนในการฝึก ครูพี่เลี้ยงที่ดูแลผู้เรียนตลอด 24 ชั่วโมงในสถานประกอบการ ครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้ให้ตรงตามหลักสูตร และผู้จัดการโครงการที่บริหารงาน การเงิน และบุคลากร ในส่วนของสถานประกอบการประกอบด้วย

ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ครูฝึก และผู้ช่วยครูฝึก ขณะที่องค์กรภายนอกซึ่งได้แก่ ตัวแทนจากองค์กรวิชาชีพ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และหน่วยงานประกันคุณภาพ มีบทบาทสำคัญในการรับรองมาตรฐาน (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

2. ด้านกระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ที่สถานศึกษากำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ สำรวจความพร้อมและความต้องการของสถานประกอบการ ร่วมวางแผนโครงการ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และคัดเลือกผู้เรียนเข้าร่วมโครงการ ขั้นดำเนินการ ที่สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ ปฐมนิเทศผู้เรียนและผู้ปกครอง จัดส่งครูและผู้เรียนเข้าประจำสถานประกอบการ และครูนิเทศเข้านิเทศการเรียนการสอนในสถานประกอบการ และขั้นสรุป ที่สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ติดตามผลลัพธ์ (Output & Outcome) และรายงานประจำปี (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

3. ด้านผลประโยชน์จากความร่วมมือ

ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในระบบ WIL ก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันในทุกฝ่าย กล่าวคือ ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติงานจริงและมีรายได้ระหว่างเรียน ผู้ปกครองสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษา ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน รวมถึงได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบและวินัย ส่วนสถานประกอบการสามารถวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แรงงานคุณภาพที่มีทักษะตรงตามต้องการ ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร และได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอีกด้วย (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

4. ด้านหลักสูตรและการพัฒนา

การพัฒนาหลักสูตรในระบบ WIL กำหนดให้ยึดตามความต้องการของสถานประกอบการเป็นสำคัญ โดยกำหนดเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง และปรับปรุงหรือพัฒนารายวิชาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) โดยมาตรฐานที่ 2 ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ยังกำหนดให้หลักสูตรอาชีวศึกษาต้องมีการปรับปรุงรายวิชาหรือกำหนดรายวิชาใหม่ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ

5. ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการกำหนดให้ผู้เรียนทำงานในช่วงกลางวันตามกะงานของสถานประกอบการ และเรียนช่วงตอนเย็นหรือวันหยุด โดยครูนิเทศต้องเข้านิเทศการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการอย่างน้อย 3 ครั้งต่อภาคเรียน และการวัดผลประเมินผลต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) นอกจากนี้ Muakpimai (2014) ยังพบว่าผู้เรียนในระบบทวิภาคีมีคุณลักษณะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดมากกว่าระบบปกติ สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ดำเนินการอย่างเหมาะสม

สรุป รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในอาชีวศึกษาไทยต้องครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่โครงสร้างการจัดการ กระบวนการบริหาร ผลประโยชน์ร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตร จนถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมืออย่างเข้มข้นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการก่อให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางในหลายมิติ Patrick et al. (2008) ชี้ว่า WIL ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับประโยชน์ ทั้งนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ นายจ้าง สมาคมวิชาชีพ และรัฐบาล (อ้างอิงในฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) ประโยชน์ที่สำคัญสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

ผู้เรียนในระบบ WIL ได้รับประโยชน์หลายประการ ประกอบด้วย การมีรายได้ระหว่างเรียน การได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน อาทิ ความรับผิดชอบ วินัย และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างความรู้ในตนเอง (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยังทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรง สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (พระครูปริยัติกิตติธำรง และเอนก ไยอินทร์, 2564)

2. ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่เข้าร่วมระบบ WIL ได้รับประโยชน์สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนกำลังคนล่วงหน้า การได้แรงงานคุณภาพที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญตรงตามที่ต้องการ การลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการมีส่วนร่วมในโครงการ (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) นอกจากนี้ แพรวาสส์ เลิศรัฐพัชร (2562) ยังพบว่าความร่วมมือดังกล่าวยังช่วยยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาอีกด้วย

3. ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและระบบการศึกษา

สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ครูและอาจารย์ได้รับประสบการณ์จากโลกอุตสาหกรรม และสถานศึกษาสามารถยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูปริยัติกิตติธำรง และเอนก ไยอินทร์, 2564) ในระดับระบบการศึกษา WIL ยังช่วยลดปัญหาบัณฑิตที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

สรุป WIL ก่อให้เกิดคุณประโยชน์หลายมิติที่ครอบคลุมทั้งผู้เรียน สถานประกอบการ และสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงบวกแบบ Win-Win ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของความยั่งยืนในการขับเคลื่อนระบบ WIL ในระยะยาว

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แม้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะมีประโยชน์มากมาย แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข ดังจะกล่าวในแตละมิติต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

รายงานการติดตามและประเมินผลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 อ้างถึงใน ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) ระบุปัญหาสำคัญว่า สถานศึกษาไม่ปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการบางแห่งไม่ตรงกับรายวิชาที่เรียน และมีการนำนักเรียนนักศึกษาไปใช้แรงงานโดยไม่มีการสอนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัญ เสนาช่วย (2560) ที่พบปัญหา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านเครื่องมือและสื่อการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

2. ปัญหาด้านบุคลากรและความร่วมมือ

ปัญหาด้านบุคลากรที่พบบ่อย ได้แก่ การขาดครูฝึกที่มีความพร้อมและมาตรฐาน การขาดการดูแลนักเรียนนักศึกษาอย่างใกล้ชิด และการขาดการประสานงานระหว่างครูนิเทศและครูฝึก ในด้านความร่วมมือ แพรวาสส์ เลิศรัฐพัชร (2562) พบว่าความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมยังมีอุปสรรคในเชิงโครงสร้างและกลไกการบริหาร ภูริสร ฐานปัญญา และคณะ (2567) ยังชี้ว่าการสร้างความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพต้องอาศัยกลยุทธ์ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่ต่อเนื่อง

3. ปัญหาด้านงบประมาณและสิทธิประโยชน์

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคีมักประสบปัญหาการขาดงบประมาณสำหรับการจัดการด้านค่าตอบแทนครูฝึก การประชาสัมพันธ์ และการดำเนินงานต่าง ๆ นอกจากนี้ สถานประกอบการบางแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและขั้นตอนที่มีความยุ่งยาก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564) วีรัช ตั้งประดิษฐ์ และคณะ (2567) ยังพบว่าการบูรณาการการฝึกงานในสถานประกอบการ SMEs มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความสามารถในการรองรับนักศึกษาฝึกงาน

4. ปัญหาด้านทัศนคติและบริบทสังคม

หนึ่งในอุปสรรคที่สำคัญที่สุดคือทัศนคติเชิงลบของผู้ปกครองและสังคมที่เชื่อว่าการเรียนระบบทวิภาคีเป็นระบบที่จัดให้กับนักเรียนนักศึกษาจากครอบครัวยากจน ซึ่งส่งผลให้จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนในระบบนี้มีน้อย นอกจากนี้ ปัญหาสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่ห่างไกลจากสถานประกอบการยังทำให้นักเรียนนักศึกษาประสบปัญหาการเดินทางและค่าครองชีพ รวมถึงปัญหาด้านวุฒิภาวะและพฤติกรรมของผู้เรียนในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

สรุป ปัญหาของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในอาชีวศึกษาไทยมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ตั้งแต่ปัญหาเชิงโครงสร้างด้านหลักสูตรและบุคลากร ไปจนถึงปัญหาเชิงสังคมด้านทัศนคติ การแก้ไขปัญหานี้จึงต้องอาศัยแนวทางที่บูรณาการและครอบคลุมทุกมิติ

ตัวอย่างความสำเร็จในการนำ WIL ไปใช้ในประเทศไทย

แม้จะมีอุปสรรคหลายประการ แต่มีตัวอย่างความสำเร็จของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยที่สามารถนำ WIL ไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างสำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

1. สัตหีบโมเดล วิทยาลัยสัตหีบ ชลบุรี

วิทยาลัยสัตหีบ ชลบุรี ได้พัฒนา "สัตหีบโมเดล" โดยจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้เรียน ภายใต้หลักสูตร S-M-L ซึ่งครอบคลุมระยะสั้น (Small Plan ใช้เวลา 2 ปี) ระยะปานกลาง (Middle Plan ใช้เวลา 3 ปี) และระยะยาว (Large Plan ใช้เวลา 5 ปี) โดยแต่ละหลักสูตรออกแบบให้ตอบสนองความต้องการของทั้งผู้เรียนและสถานประกอบการในท้องถิ่น (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

2. โครงการความร่วมมือ มทร.ล้านนา - เบทาโกร

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร่วมมือกับบริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) ในโครงการจัดการเรียนการสอนและวิจัยแบบบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้อาจารย์และนักศึกษาได้ไปปฏิบัติงานจริงในเครือเบทาโกรควบคู่กับการเรียนการสอนในห้องเรียนและงานวิจัยอุตสาหกรรม (อ้างอิงใน ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

3. บทเรียนจากการศึกษาวิจัย

Muakpimai (2014) ศึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคีในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้เรียนในระบบทวิภาคีมีคุณลักษณะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดมากกว่าระบบปกติ สะท้อนถึงศักยภาพของการเรียนรู้แบบบูรณาการ ปิยะพงษ์ อินตะยศ (2568) ยังพบว่าการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัดแพร่ที่ประสบความสำเร็จ มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงการประยุกต์หลักการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมของพื้นที่ (เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล และจุฬาพรพรรณ ณะแพทย์, 2564)

สรุป ตัวอย่างความสำเร็จในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่า WIL สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหากมีการออกแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสถานประกอบการในพื้นที่ ปัจจัยความสำเร็จร่วมกัน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายความร่วมมืออย่างแท้จริง และการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น

กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและตัวอย่างความสำเร็จ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในระบบอาชีวศึกษาไทยได้ 4 มิติหลัก ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านนโยบายและกลไกสนับสนุน

ภาครัฐควรกำหนดกลไกสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น การขยายสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ การจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนครูฝึก และการกำหนดมาตรการลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน WIL มีผู้รับผิดชอบในระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน และมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี, 2564)

2. มิติด้านหลักสูตรและมาตรฐานสมรรถนะ

สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล และจุฬารัตน์ ธาระแพทย์ (2564) เสนอว่าการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการหลักการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ในขณะที่พระครูปริยัติกิตติธำรง และเอนก ไยอินทร์ (2564) ชี้ว่ากระบวนการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

3. มิติด้านคุณภาพการฝึกงานและบุคลากร

สถานประกอบการควรพัฒนาระบบครูฝึกที่มีมาตรฐาน มีการติดตามและประเมินผลการฝึกงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่ตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษา วิรัช ตั้งประดิษฐ์ และคณะ (2567) เน้นว่าการบูรณาการการฝึกงานในสถานประกอบการ SMEs ต้องมีการวางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ และต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนก่อนส่งนักศึกษาเข้าฝึก ภูริสร ฐานปัญญา และคณะ (2567) ยังเสนอกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ต้องมีการสื่อสารสองทางที่สม่ำเสมอและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน

4. มิติด้านการสื่อสารและปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ควรส่งเสริมการสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครองและสังคมเกี่ยวกับคุณค่าและโอกาสของการศึกษาระบบทวิภาคีและ WIL เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในเชิงบวก การนำเสนอเรื่องราวความสำเร็จของนักศึกษาในระบบทวิภาคีที่สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ รวมถึงการจัดงานแสดงผลงานและเปิดบ้านสถาบัน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและสังคมโดยรวม (ปิยะพงษ์ อินตะยศ, 2568)

สรุป การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในระบบอาชีวศึกษาไทยต้องดำเนินการพร้อมกันในทุกมิติ ทั้งนโยบาย หลักสูตร คุณภาพการฝึกงาน และการสื่อสาร เนื่องจากปัญหาเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกัน การพัฒนาในมิติใดมิติหนึ่งโดยโดดเดี่ยวจะไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนได้

สรุป

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการหรือ Work-Integrated Learning (WIL) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาไทยให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง รูปแบบที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลประโยชน์จากความร่วมมือ ด้านหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยต้องอาศัยความร่วมมืออย่างแข็งขันจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ และภาครัฐแม้ว่าจะพบปัญหาและอุปสรรคในหลายมิติ ทั้งด้านหลักสูตร บุคลากร งบประมาณ และทัศนคติ แต่ตัวอย่างความสำเร็จของหลายสถาบันในประเทศไทย เช่น สัตหีบโมเดลและโครงการความร่วมมือ มทร.ล้านนา-เบทาโกร แสดงให้เห็นว่า WIL สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหากมีการออกแบบที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การพัฒนาในสี่มิติหลัก ได้แก่ นโยบาย หลักสูตร คุณภาพการฝึกงาน และการสื่อสาร จะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบ WIL ให้บรรลุเป้าหมายการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในระยะยาว WIL

ไม่ใช่เพียงนวัตกรรมการศึกษา แต่เป็นพันธกิจร่วมระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการในการสร้างอนาคตของกำลังคนไทย ความสำเร็จของ WIL ในระยะยาวขึ้นอยู่กับความเข้าใจร่วมกัน ความไว้วางใจ และการลงทุนอย่างต่อเนื่องจากทุกภาคส่วน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบการจัดการศึกษา WIL ที่มี 5 องค์ประกอบเชิงระบบ ซึ่งก่อนหน้านี้ยังไม่มี การสังเคราะห์ให้ครบถ้วนในบริบทอาชีวศึกษาไทย ได้แก่ โครงสร้างการจัดการ กระบวนการบริหาร ผลประโยชน์ร่วม หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยรูปแบบนี้เชื่อมโยงทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรภายนอกให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่หลักสูตรหรือกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่ ความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูฝึก ผู้ปกครอง และผู้เรียน ซึ่งเป็นตัวแปรที่นโยบายในอดีตมักมองข้าม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักพุทธวิธี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 853–864.
- ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์ และจิตติมา วรรณศรี. (2564). รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- พระครูปริยัติกิตติธารัง และเอนก ไยอินทร์. (2564). การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน. *มจร การพัฒนาสังคม*, 6(1), 185–194.
- แพรวาสส์ เลิศรัฐพัชร. (2562). ความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษา. *KASEM BUNDIT JOURNAL*, 20(October), 72–84.

- ภุริสร ฐานปัญญา, เกรียงไกร สัจจะหฤทัย และสุบิน ยุระรัช. (2567). กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพ ระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานประกอบการ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(12), 1731–1744.
- ปิยะพงษ์ อินต๊ะยศ. (2568). การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 3(3). 1 – 14.
- วิรัช ตั้งประดิษฐ์, วินัย ทองมัน และวรกฤต เกื้อนช้าง. (2567). การบูรณาการการฝึกงานในสถานประกอบการ SMEs. *วารสารวิจัยและวิชาการบรรพชน*, 2(2), A1007.
- Muakpimai, L. (2014). ศึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคีกับการเรียนรู้ตามคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 8(1), 67–79.

การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

วรรณภา นันทะแสง

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Corresponding author. E-mail: wannapa145789@gmail.com โทรศัพท์ 095-8858585

Received 3 May 2026; Revised 9 June 2026; Accepted 18 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 171 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปรับตัวทางการศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. การเปรียบเทียบการแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, BANI World, ผู้บริหารสถานศึกษา

Academic administration in the bani world era of school administrators in kut chap district, udon thani primary educational service area office 4

Wannapa Nantasang

Faculty of Education Pichayabundit College

Corresponding author. E-mail: wannapa145789@gmail.com Tel 095-8858585

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study academic administration in the BANI World era of school administrators in Kut Chap District under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4; and 2) to compare academic administration in the BANI World era of school administrators in Kut Chap District under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4. The sample consisted of 171 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point Likert rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) of 0.95. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Scheffé's post hoc test.

The research findings were as follows:

1. Overall, academic administration in the BANI World era of school administrators in Kut Chap District under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 was at a high level. When considering each dimension, educational adaptability had the highest mean score.
2. Academic administration in the BANI World era, when classified by position status, showed statistically significant differences at the 0.05 level, which was consistent with the research hypothesis.
3. The comparison of academic administration in the BANI World era classified by educational level revealed no statistically significant differences overall or in individual dimensions, which was not consistent with the research hypothesis.
4. The one-way analysis of variance of academic administration in the BANI World era classified by work experience indicated statistically significant differences overall at the 0.01 level, which was consistent with the research hypothesis.

Keywords: Academic Administration, BANI World, School Administrators

© 2026 JEJLD: Journal of Educational Innovation and Learning Development

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมากและเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้า

จะทำให้เราเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

สังคมในปัจจุบันมีสถานะความผันผวนและความไม่แน่นอน ตั้งแต่ ค.ศ. 1980 มาจนถึง ยุค ค.ศ. 2000 และสืบเนื่องจากการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่โควิด 19 โดยที่ไม่มีใครคาดคิด ในประมาณ ปี ค.ศ. 2020 ทางโลกต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่ต้องหยุดชะงัก (Interrupted) ให้สภาพเศรษฐกิจทำให้เกิดความถดถอย ส่งผลอัตราการจ้างงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) การเติบโตทางเศรษฐกิจ เมื่อการผลิตสินค้าและบริการลดลง หรือหยุดชะงักก็ส่งผลถึงการจ้างงานและการเลิกจ้างงานเป็นจำนวนมาก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ 2564) ความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทาง จะนำไปสู่การปรับตัวได้อย่างเหมาะสมได้ ก็ด้วยผู้บริหารการศึกษาที่รู้เท่าทันกระแสธารของโลก เครื่องมือสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานคือแนวคิดหรือโมเดลที่จะใช้อธิบายคุณสมบัติของโลกเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โมเดลแนวคิดที่ได้รับความนิยมใช้งานในวงการบริหาร ธุรกิจ ทหาร หรือแม้แต่การศึกษามาตั้งแต่ยุค 1980 ได้แก่ VUCA World แต่เมื่อเกิดวิกฤตการระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงปี 2019 หลายองค์กรค้นพบว่าแนวคิด VUCA ไม่เพียงพอในการอธิบายและรับมือกับปรากฏการณ์โลกที่เกิดขึ้นอีกต่อไป บทความนี้ EDUCA ชวนผู้บริหารมาทบทวนโลกเดิมแบบ VUCA และทำความรู้จักกับโลกใหม่ที่เรียกว่า BANI เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ท้าทายวงการการศึกษาในยุคปัจจุบัน (จิราเจต วิเศษคอนหาวย, 2565)

Warren Bennis และ Burton Nanus (1985) ได้นำเสนอโมเดลแนวคิด VUCA เป็นโลกที่ ผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) แต่เมื่อทุกวงการได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรค Covid-19 ไม่เว้นแม้แต่วงการการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล คุณสมบัติโลกแบบ VUCA ไม่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้อีกต่อไป นักคิด นักบริหารจากหลายวงการจึงนำแนวคิด BANI มาใช้อธิบายโลกยุคหลังโควิด โลกแบบ BANI หรือ BANI World โลกแบบ BANI เป็นมากกว่าการอธิบายโลกทางกายภาพแบบ VUCA แต่ช่วยให้เรามองเห็นโลกที่กระทบต่ออารมณ์ของผู้คนด้วย เช่น ความหดหู่ ความเครียด ความกังวล ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมในการจัดการอย่างรอบด้านโลกแบบ BANI ประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B - Brittle) สิ่งต่าง ๆ ในโลกแบบ BANI ในวงการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีมียืดหยุ่นจึงอาจถูกขัดขวางได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A - Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลกแบบ BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ หากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต 3) โลกที่คาดเดายาก (N - Nonlinear) การคาดเดายากในโลกแบบ BANI เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดาและ 4) โลกที่เข้าใจยาก (I - Incomprehensible) การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความผันผวนพลิกผันอยู่ตลอดเวลา (Casco, J. 2020)

ยุค BANI WORLD เป็นยุคที่ซับซ้อนและท้าทาย ด้วยลักษณะที่บอกถึงความหลากหลาย และ ความไม่แน่นอนที่ทำให้การอยู่ในสังคมต้องเกิดการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนที่มีต่อโลกในยุคปัจจุบัน ทั้งความหลากหลายทางวัฒนธรรม โลกที่มีลักษณะไม่แน่นอนนำมาซึ่งการสื่อสารที่ต้องอาศัยความเข้าใจ และเคารพต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจต้องได้รับการจัดการด้วยกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องสามารถทำงานร่วมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดันและการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อสถานการณ์เป็นสิ่ง

สำคัญ รวมถึงการทำงานร่วมกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างชุมชนที่สามารถทำงานร่วมกันต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน เป็นก้าวแรกที่สำคัญในการสร้างโลกที่ยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (อรรถพล สังขวาสี, 2565)

ในการบริหารสถานศึกษาในยุค BANI จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งหากมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดีแล้ว จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะในส่วนของงานบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งาน การเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากงานวิชาการ เนื่องจากว่างานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนและที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ดังกล่าวนมาแล้วข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการ มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวิสัยทัศน์และต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะทำให้ทักษะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้นำนั้นเป็นการใช้ ความสามารถของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2567 มีโรงเรียนในอำเภอกุดจับ อยู่ในสังกัด 143 โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 306 คน ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันทั้งด้านสถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจึงมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกกลุ่ม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีทักษะและศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ที่พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่หลากหลาย รวมถึงแนวโน้มของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพโรงเรียนโดยเฉพาะในระดับตำบล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ว่า “ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นองค์กรชั้นนำด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา” และสนองตอบต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติและสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จึงกำหนดนโยบาย จุดเน้น ประเด็นการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประจำปีงบประมาณ 2566 -2570 นโยบาย ผู้เรียนคุณภาพ 1) ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน 2) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีเหมาะสมตามวัย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 3) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมทักษะศักยภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย ตามความถนัด ความสนใจให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อสังคม บ้านเมือง มีการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทั้งความรู้ในวิชาที่สอนความรู้ในวิชาชีพครู ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้จิตวิทยาการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติมเสมอ 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเสริมสร้างจรรยาบรรณของความเป็นครูเกิดคุณธรรมสูง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรง กริยาท่าทาง

เรียบร้อย แต่งกายสุภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และนโยบายห้องเรียนคุณภาพ ห้องเรียนของโรงเรียนในสังกัดได้รับการพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินห้องเรียนคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) “ครูผู้สอน” เป็น “ผู้ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ การเรียนรู้” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” หรือ “พี่เลี้ยง” แก่ผู้เรียน 3) ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ทุกคน ผลสัมฤทธิ์วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สูงขึ้น มุ่งสู่สมรรถนะผู้เรียนและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2568)

จากข้อมูลความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 33 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 306 คน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ส่วนครูผู้สอน จำนวน 144 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในอำเภอเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะอนาคต 2) นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 3) กระบวนทัศน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) การปรับ

หลักสูตรให้ยืดหยุ่นคล่องตัว และ 5) การปรับตัวทางการศึกษา นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 แตกต่างกัน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน เสร็จแล้วนำแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

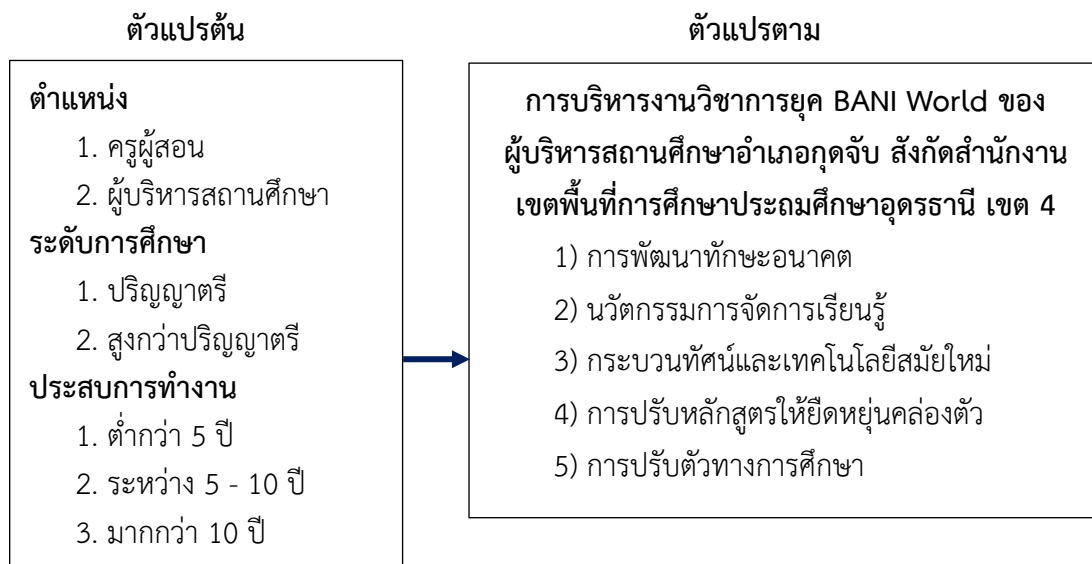
5.2 ข้อมูลการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการยุค BANI World จากนักวิชาการ ได้แก่ สมชาย เทพแสง (2564), วิจารณ์ พานิช (2564), ประชา พิณสา (2566), Chris Dede (2020), Clayton Christensen (2008), Klaus Schwab (2022) แล้วนำมาสรุปองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ทั้งหมด 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะอนาคต 2) นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 3) กระบวนทัศน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) การปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นคล่องตัว 5) การปรับตัวทางการศึกษา นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้กรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุตุจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุตุจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุตุจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการในยุค BANI World	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาทักษะอนาคต	4.40	0.51	มาก
2. ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4.21	0.48	มาก
3. ด้านกระบวนทัศน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.36	0.57	มาก
4. ด้านการปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นคล่องตัว	4.43	0.47	มาก
5. ด้านการปรับตัวทางการศึกษา	4.50	0.50	มาก
รวม	4.38	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุตุจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการปรับตัวทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ด้านการปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นคล่องตัว ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$)

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบการแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้, ด้านการปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นคล่องตัวและด้านการปรับตัวทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาทักษะอนาคตและด้านกระบวนทัศน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเตรียมความพร้อมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามแนวโน้มการศึกษาใหม่ๆ และเข้าใจบริบทของโลกยุค BANI ที่มีความเปราะบาง วิดกกังวล ไม่เป็นเชิงเส้น และเข้าใจยาก สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารรวมทั้งการปรับตัวของระบบการศึกษาไทย กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผ่านหลักสูตรฐานสมรรถนะ การเรียนรู้ Active Learning และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีมุมมองและระดับการรับรู้ที่ต่างกันผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของการบริหารทั้งหมด รับรู้ถึงความพยายาม กระบวนการวางแผน และอุปสรรคที่เผชิญ เข้าใจเจตนาและเหตุผลเบื้องหลังนโยบายแต่ละด้าน อาจประเมินผลงานในแง่ดีมากกว่าเพราะเป็นผู้ริเริ่มและขับเคลื่อน มองเห็นความก้าวหน้าจากจุดเริ่มต้น ส่วนครูผู้สอนเห็นผลลัพธ์จริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ระดับปฏิบัติการ รับรู้ภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากนโยบาย ประเมินจากความสะดวกในการปฏิบัติงานและการได้รับการสนับสนุน อาจมีข้อจำกัดในการมองภาพใหญ่ทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับ Fullan (2023) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในยุคนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะ นโยบายและมาตรฐานการบริหารที่เป็นเอกภาพ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาและคำแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในแนวทางเดียวกันจึงนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติมีกรอบและแนวทางที่ชัดเจนเหมือนกัน อีกทั้งโรงเรียนในอำเภอกุดจับมีบริบทพื้นที่ชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาอรรถชัย ญาณธโร และคณะ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษาและ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุดจับ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 นั้นแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ตรงมีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ จริง (Experiential Learning) ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากได้เผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น การ เรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การแก้ปัญหาจริง สะสมเป็นภูมิปัญญาในการบริหารประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจใน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่สำคัญผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากสามารถจัดการความวิตกกังวลได้ดี สอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศน์า นนท์ (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ของกลุ่มบุคคล ผู้บริหารเป็นผู้ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหาร ยังถือเป็นศาสตร์ที่มี วิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบริหาร

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้การวิจัย

ผลการวิจัยชี้ว่าการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี จุดเด่นสูงสุดด้านการปรับตัวทางการศึกษาเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า "สถานภาพตำแหน่ง" และ "ประสบการณ์ ทำงาน" ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่ปัจจัยด้าน "ระดับการศึกษา" ของ ผู้บริหารกลับพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณวุฒิที่สูงขึ้นไม่ได้เป็นตัวแปรหลักในการรับมือโลกยุคใหม่องค์ความรู้ ใหม่ที่ค้นพบคือ ทักษะการจัดการงานวิชาการท่ามกลางวิกฤตและความผันผวนแปรผันตรงตามประสบการณ์จริงในพื้นที่ มากกว่าทฤษฎีตามคุณวุฒิจึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า การพัฒนาผู้นำทางวิชาการยุค BANI World ควรเปลี่ยนมาเน้น ระบบพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นสำคัญแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัย การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอภูดง จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปรับตัวทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอภูดง มีการสร้างระบบที่เปิดกว้างและพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยี การปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต และการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต

1.2 จากการวิจัย การบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอภูดง จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ จึงควรมีการพัฒนากระบวนการและประยุกต์ใช้วิธีการ เทคนิค หรือเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึก การเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้ และการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมีปฏิสัมพันธ์ พร้อมส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการยุค BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษากรณีศึกษา (Case Study) ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้น 18 มกราคม 2568. จาก : <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ณัฐพงษ์ ปริขานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาอรธชัย ญาณธโร, จุฬารัตนพรณ ณะแพทย์ และ ประจิตร์ มหาหิง. (2563). การบริหารงานวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 7(1), 169-180.
- วันสนันท์ สลีอ่อน และ ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2567). การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารนิติรัฐ*, 2(2), 36-47.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนาศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรรถพล สังขวาสี. (2565). ปลัด ศธ.ชี้เข้ายุค BANI WORLD รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมดกระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ อดเรียนรู้ถดถอย. สืบค้น 18 มกราคม 2568. จาก : <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>

Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. Retrieved March 18, 2025. From <https://medium.com/@cascio/>

Fullan, M. (2023). *Leading in a digital world: Educational leadership in the age of technology*. Toronto: Pearson.

สำนักงาน รดาเทรนนิ่ง แอนด์ ดีเวลลอปเมนต์
307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
e-mail: jeild3108@gmail.com