



ISSN 3057-0131 (Online)

วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Journal of Graduate School of Management Studies of Sripatum University Khon Kean Campus

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2568 | Vol.2 ,No. 3 September-December 2025





วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Journal of the Graduate School of Management Studies,
Sripatum University, Khon Kaen Campus (JGSM-SPUKK)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3: กันยายน–ธันวาคม 2568

Vol.2 No.3: September–December 2025

ISSN 3057-0131 (Online)

วารสารตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ โดยมีกำหนดการพิมพ์เผยแพร่
ฉบับที่ 1: มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2: พฤษภาคม-สิงหาคม ฉบับที่ 3: กันยายน-ธันวาคม
บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพแบบ Double Blind Review
จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาของบทความ และมาจากหลากหลายสถาบัน

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น



วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

นโยบาย

1. สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการของนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ บุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และบุคคลที่สนใจทั่วไป
2. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างนักวิชาการ นักวิจัย และบุคคลที่สนใจทั่วไป

ขอบเขตงาน

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น เป็นวารสารวิชาการที่รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ครอบคลุมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยสาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ สาขาการศึกษา สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาการบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการและการบัญชี สาขารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขาภาษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยา สาขาวิชาศิลปะและมนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ สำหรับนิสิต นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา บุคลากรใน/นอกมหาวิทยาลัย และบุคคลทั่วไป
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ระหว่างนักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา บุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และบุคคลที่สนใจทั่วไป
3. เพื่อให้บุคคลที่สนใจทั่วไปสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้อ้างอิงและใช้ประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

เจ้าของ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น



ที่ปรึกษา

ดร.รัชนิพร พุกยาภรณ์ พุกกะมาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา พุกยาภรณ์

อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ธีระ รุญเจริญ
ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อยู่นั่น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา
อาจารย์ ดร.พินัย พรหมเมือง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

กองบรรณาธิการ

1. กองบรรณาธิการบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ที่อยู่มหาวิทยาลัยต่างประเทศ

- 1.1 Professor Emeritus Dr. James Chapman Massey University, New Zealand
- 1.2 Adjunct Professor Dr. David Fetterman Claremont Graduate University, USA.

2. กองบรรณาธิการบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ที่อยู่มหาวิทยาลัยอื่นในประเทศไทย

- 2.1 ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2.2 ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แต่งจวง สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตล้านนา
- 2.3 ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2.4 รองศาสตราจารย์ ดร.ชลิต ชูกำแพง ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.5 รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรดา วงษ์นายนะ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- 2.6 รองศาสตราจารย์ ดร.ดนิตา ดวงวิไล สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



- | | |
|---|---|
| 2.7 รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพรรณ ช่างวัฒนชัย | ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2.8 รองศาสตราจารย์ ดร.พันธ์เทพ วิฑิตอนันต์ | ภาควิชากฎหมายมหาชน
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2.9 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ | สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 2.10 รองศาสตราจารย์ ดร.ภมรพรรณ ยุระยาตร์ | ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 2.11 รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวิชิตตระกูล | ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.12 รองศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากกร | สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 2.13 รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ อิงอาจ | ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2.14 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศাত্রา สหัทธินันท์ | สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ |

3. กองบรรณาธิการบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

- | | |
|--|--|
| 3.1 ศาสตราจารย์ สำเริง เมฆเกรียงไกร | สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ |
| 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ | สาขาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ |
| 3.3 อาจารย์ ดร.รัชกร ประสรีระเตสัง | สาขาวิชาหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ |
| 3.4 อาจารย์ ดร.เบญจพร สัตนรักษาเวช | สาขาวิชานวัตกรรมธุรกิจดิจิทัล
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ |

ฝ่ายการเงิน

นายยงยุทธ หอมทอง นางสาวพิมพ์ประภา ปิตสาโย นางสาวมยุรินทร์ กุลวงศ์

ตรวจสอบไวยากรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศাত্রา สหัทธินันท์

จัดรูปแบบ

นางสาวนิตยา มิ่งสูงเนิน



จัดทำต้นฉบับ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา

ออกแบบปก

นางสาวอรุณกมล จันทะคาม

สำนักงาน

อาคาร 3 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

เว็บไซต์วารสาร https://so18.tci-thaijo.org/index.php/JGSM_SPUKK
E-mail: JGSM.SPUKK@gmail.com



**Journal of Graduate School of Management Studies
of Sripatum University Khon Kaen Campus: JGSM-SPUUK**

Policies:

1. Support the publication of academic works of students, teachers, and personnel both within and outside the university, as well as individuals who are interested in general.
2. Serve as a platform for exchanging and sharing knowledge among academics, researchers, and individuals with a general interest.

Scope:

The Journal of Graduate School of Management Studies at Sripatum University, Khon Kaen Campus, is an academic journal that publishes academic articles and research papers covering the fields of humanities and social sciences. The journal welcomes manuscripts for publication covering the following disciplines: education, economics, social sciences, business administration, management and accounting, political sciences, public administration, law, linguistics, psychology, arts and humanities, and other related fields of humanities and social sciences.

Objectives:

1. To promote the publication of academic and research works in the fields of humanities and social sciences for graduate students, university personnel, and the general public.
2. To serve as a platform for the exchange of academic knowledge, both theoretical and practical, among academics, graduate students, university personnel, and the general public.
3. To support the utilization of academic knowledge in terms of referencing and generalizing.

Owner:

Graduate School of Management Studies, Sripatum University, Khon Kaen Campus



Advisory Board:

Dr.Rutchaneeporn Pookayaporn Pookaman	President of Sripatum University
Asst.Prof.Dr.Janya Pookayaporn	Vice-President of Sripatum University Khon Kaen Campus

Editorial Advisory Board:

Professor Emeritus Dr.Teera Runcharoen	Sripatum University Khon Kaen Campus
Professor Emeritus Dr.Sirichai Kanjanawasee	Chulalongkorn University
Assoc.Prof.Dr.Vichit U-on	Sripatum University

Editor:

Assoc.Prof.Dr.Sutum Thummatasananon	Sripatum University Khon Kaen Campus
-------------------------------------	--------------------------------------

Assistant Editor:

Assoc.Prof.Dr.Piyatida Panya	Sripatum University Khon Kaen Campus
Dr.Pinayo Prommuang	Sripatum University Khon Kaen Campus

Editorial Board:

1. External Editorial Board (Overseas)

1.1 Professor Emeritus Dr.James Chapman	Massey University, New Zealand.
1.2 Adjunct Professor Dr.David Fetterman	Claremont Graduate University, USA.

2. External Editorial Board (Universities within Thailand)

2.1 Professor Dr.Pakorn Prachanban	Department of Education Research and Evaluation, Faculty of Education, Naresuan University.
2.2 Professor Dr.Phasina Tangchuang	Department of Education Administration, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Lanna Campus.
2.3 Professor Dr.Supang Chantavanich	Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University
2.4 Assoc.Prof.Dr.Chowwalit Chookhampaeng	Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Mahasarakham University
2.5 Assoc.Prof.Dr.Nutrada Wongnaya	Department of Communication Arts, Faculty of Management Science, Kamphaeng Phet Rajabhat University



- | | |
|--|--|
| 2.6 Assoc.Prof.Dr.Dhanita Doungwilai | Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Khon Kaen University |
| 2.7 Assoc.Prof.Dr.Piyaphan Changwatchai | Department of Economics, Faculty of Economics, Kasetsart University |
| 2.8 Assoc.Prof.Dr.Phunthep Vititanane | Department of Public Law, Faculty of Law, Ramkhamhaeng University |
| 2.9 Assoc.Prof.Dr.Paisarn Worakham | Department of Education Research and Evaluation, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University. |
| 2.10 Assoc.Prof.Dr.Phamornpun Yurayat | Department of Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Mahasarakham University |
| 2.11 Assoc.Prof.Dr.Sadayu Teeravanittrakul | Department of Education Administration, Faculty of Education, Burapha University. |
| 2.12 Assoc.Prof.Dr.Suthinee Atthakorn | Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration. Rajabhat Maha Sarakham University |
| 2.13 Assoc.Prof.Dr.Supot Ingard | Department of Educational Technology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University |
| 2.14 Asst.Prof.Dr.Sattra Sahatsathatsana | Department of English, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University |

3. Internal Editorial Board (Sripatum University Khon Kaen Campus)

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 3.1 Professor.Samriemg Mekkiengkrai | Department of Law, School of Law |
| 3.2 Asst.Prof.Dr.Surin Phusing | Department of Educational Administration, Graduate Collage of Management |
| 3.3 Dr.Ratchakorn Praseeratesung | Department of Curriculum and Learning Management Innovation, Graduate Collage of Management |
| 3.4 Dr.Benjaporn Sathanarugsawait | Department of Digital Business Innovation, School of Information Technology |



Finance Staff:

Mr.Yongyut Homtong Miss.Pimpapha Pidsayo Miss.Mayurin Kulawong

Grammar Checker:

Asst.Prof.Dr.Sattra Sahatsathatsana

Book Maker:

Miss.Nitaya Mingsungnern

Manuscript creator:

Assoc.Prof.Dr.Piyatida Panya

Cover Designer:

Miss.Arunkamon Jantakham

Office:

Graduate School of Management Studies of Sripatum University Khon Kaen Campus

Publication Schedule:

Three volumes per year

Volume 1 January-April Volume 2 May-August Volume 3 September-December

Journal Website: https://so18.tci-thaijo.org/index.php/JGSM_SPUKK

E-mail: JGSM.SPUKK@gmail.com



บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ฉบับนี้ เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) ที่ประกอบไปด้วยบทความวิชาการที่น่าสนใจ 1 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู: การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีบทความวิจัยที่ชวนให้ศึกษาทั้งทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในหลากหลายประเด็น การใช้วิธีวิทยาการวิจัยที่แตกต่างกัน รวมถึงการนำเสนอสารสนเทศที่สามารถนำไปต่อยอดได้ในหลากหลายแง่มุมจึงทำให้วารสารฉบับนี้มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต เกิดมาจากปณิธานของมหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ “ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบาน คุณธรรม” และปรัชญาที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ดังนั้นกองบรรณาธิการจึงมีนโยบายในการให้บริการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่สังคม รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในวงกว้าง โดยทุกท่านสามารถส่งบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่และ/หรือสืบค้นข้อมูลทุกบทความของวารสารได้ ผ่านทางเว็บไซต์ https://so18.tci-thaijo.org/index.php/JGSM_SPUKK

กองบรรณาธิการยินดีที่จะส่งเสริม สนับสนุน นักวิจัย อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทุกท่าน ในการเผยแพร่ผลงานของท่าน โดยสามารถส่งผลงานในลักษณะของบทความมาเผยแพร่ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ซึ่งเป็นฐานรากของการพัฒนาคน พัฒนาสังคม เศรษฐกิจและประเทศชาติต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
บรรณาธิการ

Editorial

Journal of the Graduate School of Management Studies Sripatum University Khon Kaen Campus, the edition is Year 2, Issue 3 (September-December 2025), contains of one interesting academic article that The Roles of Coaching and Mentoring in Teacher Development: A Comparative Study Between Thailand and International Models Moreover, there are research articles that invite you to study both humanities and social sciences in a variety of issues with different research methodologies. Additionally, the presentation of information in the journal can be further utilized and applied in many aspects. What mentioned earlier makes this journal very interesting.

The Journal of Graduate School of Management Studies at Sripatum University, Khon Kaen Campus, is founded upon the resolve of Sripatum University, characterized by 'Intellectual, Professionalism, Cheerfulness, and Morality', along with the university's philosophy “Education Develops Human Resources Who Enrich the Nation”. Therefore, the editorial board has a policy to provide academic publication service to society. Moreover, we are trying to promote and



support the exchange of knowledge together on a wide range of academic works. For those who are interested in submitting articles or searching the published articles in our journal, please find more information from our website: https://so18.tci-thaijo.org/index.php/JGSM_SPUKK

The editorial board are highly delighted to promote and support researchers, academics, instructors, graduate students as well as general public who are interested to publish academic works. Please become part of our knowledge and intellectual development, which is the foundation of any human further social, economic and our country development by sending your articles to be published in our Journal of Graduate School of Management Studies at Sripatum University, Khon Kaen Campus.

Assoc.Prof.Dr.Sutum Thummatasananon
Editor



สารบัญ

บทความ

หน้า

บทความวิชาการ

บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู: การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศ 1-16
ของประเทศไทยและต่างประเทศ

*The Roles of Coaching and Mentoring in Teacher Development: A Comparative Study
Between Thailand and International Models*

จุฑามาศ ทรายแก้ว, ปัทมาภรณ์ พิมพ์ทอง, เอกภูมิ จันทรขันธ์ และ อรุณี เอี่ยมใบพฤษ

Jutamas Saikaew, Pattamaporn Pimthong, Ekgapoom Jantarakantee

and Arunee lambaipruek

บทความวิจัย

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ 18-32
โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

Comparison of Academic Achievement on Fraction Problems Mathematics

*By using Electronic Media Together with Teams Games Tournament (TGT) Learning
Management Techniques for Grade 6 Students*

กัญญาวีร์ กุลนันทน์, ธนวรรณ พลสาลี, ศศิกานต์ จันบัต, สุจิตราภรณ์ ชินโฮง
และ รัตติกาล สารทอง

Kanyarawi Kulnantanone, Thanawan Ponsalee, Sasikan Chanbat, Sujitraporn Chinhong
and Rattikan Sarnkong

การพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 33-48
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1: การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

*Development of a Conflict Management Prototype Model for Schools under the Khon Kaen
Primary Educational Service Area Office 1: A User Experience Research*

ณัฐชนน ศรีวรรณ, ณัฐณิชา รริยะ, ทิพย์สุตา ก้อนแพง, เบญจลักษณ์ คุณเณส,
พรพิมล ชิตทอง, จตุภูมิ เขตจัตุรัส และ ดารุวรรณ ถวิลการ

Natchanon Srivarom, Natnichar Riyah, Thipsuda Konpang, Benjaluck Kunopas,
Pornphimon Chittong, Jatuphum Khetjaturat and Dawruwan Thawinkarn



สารบัญ

บทความ

หน้า

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน 49-62	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	

<i>Development of an Administrative Model to Enhance the School's Internal Supervision System under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2</i>	
---	--

อภิชัย ชาชูม

Apichai Sasoom

การวิเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 63-74	
<i>The Factor Analysis of the Success of Educational Management in Prachinburi Vocational Education</i>	

อารีย์ เลิศกิจเจริญผล, ศุภสิทธิ์ ตีรรักษา, วิชัย ชื่นชาติ, นิรุตต์ ประยูรเจริญ,
รมย์นลิน ลิ้มรัก และ ศิราณี ศรีสุยง

Aree Lertkijjaroenpol, Suppasit Deeraksa, Wichai Chuenchat, Nirut Prayunjachoen,
Romnarin Limrak and Sirani Srisuying

ภาคผนวก

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ 76-78	
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น	

Instructions for Preparing a Manuscript for Publication in the Journal of the Graduate School 79-81	
Of Management Studies, Sripatum University, Khon Kaen Campus (JGSM-SPUKK)	

Template บทความวิชาการ 82-84	
------------------------------------	--

Template for Academic Article 85-87	
---	--

Template บทความวิจัย 88-94	
----------------------------------	--

Template for Research Article 95-100	
--	--

ผู้ประเมินอิสระตรวจสอบทางวิชาการประจำฉบับ 101	
---	--



บทความวิชาการ Academic Article



บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู:
การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ
The Roles of Coaching and Mentoring in Teacher Development:
A Comparative Study Between Thailand and International Models

จุฑามาศ ทรายแก้ว^{1*}, ปัทมาภรณ์ พิมพ์ทอง², เอกภูมิ จันทรขันธ์³ และ อรุณี เอี่ยมใบพฤกษ์⁴
Jutamas Saikaew^{1*}, Pattamaporn Pimthong², Ekgapoom Jantarakantee³ and Arunee Iambaipruek⁴

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1*}
รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์²
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์³
อาจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์⁴
Ph.D candidate in Science Education PhD Student at Kasetsart University^{1*}
Associate Professor Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University²
Assistant Professor Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University³
Dr. Program in Science Education Faculty of Education Kasetsart University⁴
Corresponding author, E-mail: Jutamas.saik@ku.th^{1*}

สาระสังเขป

บทความนี้เป็นการฉายภาพแนวคิดการพัฒนาครูสมัยใหม่ เปลี่ยนจากรูปแบบการฝึกอบรมแบบรับความรู้ฝ่ายเดียว มาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงของครูและเน้นการพัฒนาสมรรถนะตลอดช่วงชีวิตวิชาชีพ นั่นก็คือการใช้ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นวิธีการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง การเชื่อมโยงกับทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สถานการณ์ปัจจุบันของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาในประเทศไทยที่ได้มีการนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำจุดเด่นของต่างประเทศผสมเข้ากับจุดแข็งของประเทศไทย บทความนี้ได้กล่าวถึงความท้าทายและโอกาสในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ รวมถึงแนวทางการพัฒนาครูในอนาคต ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา, การพัฒนาครู, วิธีการนิเทศ, รูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ



SUMMARY

This article presents a perspective on modern teacher development, emphasizing a shift from traditional one-way training to collaborative learning, performance-based evaluation, and continuous professional competency development throughout a teacher's career. Central to this approach is the implementation of Coaching and Mentoring systems, which are recognized as highly effective methods of instructional supervision. The article discusses foundational theories related to Coaching and Mentoring, particularly those involving adult learning and experiential learning. It also examines the current situation of Coaching and Mentoring in Thailand, where these practices have been increasingly and consistently applied. Furthermore, the article compares Thai and international supervision models to integrate international strengths with Thailand's existing advantages. It highlights both the challenges and opportunities in adopting Coaching and Mentoring systems, and proposes future directions for teacher development-aimed at enhancing teacher quality as a foundational element in elevating the overall quality of education.

KEYWORDS: The Roles of Coaching and Mentoring, Teacher Development, Supervision Methods, Thailand and International Models

บทนำ

การพัฒนาครูเป็นปัจจัยพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรมแบบเดิมที่เน้นให้ครูเป็นผู้รับความรู้ไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาโดยประเมินผลจากการแสดงออกจริงของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ข้อมูลจากเว็บไซต์ขององค์กร The National Center on Education and the Economy (NCEE) สหรัฐอเมริกา ซึ่งวิเคราะห์ภาพรวมของระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับนานาชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 ที่ครอบคลุมทั้งการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูพบว่า เป็นสายโซ่ที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยมีสมรรถนะเป็นตัวยึดโยงการเรียนรู้ตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ (Lifelong learning as a system of teacher professional development) และเมื่อเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาของประเทศต่าง ๆ พบว่า ประเทศที่มีคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสูง สามารถนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครู มีจำนวน 12 ประเทศ ได้แก่ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฮังการี ไต้หวัน จีน-เซี่ยงไฮ้ สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ฟินแลนด์ เอสโตเนีย แคนาดา และนิวซีแลนด์ ซึ่งประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการคัดเลือก การฝึกหัดและการพัฒนาตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562) การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) และผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นความร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน ก็คือการพัฒนาวิชาชีพโดยการนิเทศการศึกษา (Supervision) (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2556)

ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) เป็นวิธีการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและครู โดยให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนคิดและวิเคราะห์การสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้นิเทศสู่ครูอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน การนิเทศด้วยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา นอกจากจะดูแลให้คำแนะนำครูอย่างใกล้ชิดแล้ว ยังทำให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และก้าวเข้าสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Mink et al., 1993; Knight, 2007; วชิรา เครือคำอ้าย และขวลิต ขอดศิริ, 2562) ซึ่งถูกนำมาใช้พัฒนาครูในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการชี้แนะให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ และถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายรวดเร็วในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจ ช่วยพัฒนาความศรัทธา ปลุกฝังความรับผิดชอบร่วมกันเกิดเป็นนวัตกรรมแนวใหม่ที่พัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูในการจัดการเรียนรู้ (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2562) และประเทศฟินแลนด์มีระบบการให้คำปรึกษา (Tutor Teacher หรือ Mentor) ที่คอยให้การสนับสนุนการสอนแก่ครู และส่งเสริมการเรียนการสอนแบบดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ พื้นที่วัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน และการนำพื้นฐานหลักสูตรการเรียนการสอนไปลงมือปฏิบัติจริง โดยสิ่งที่พี่เลี้ยงทำคือ สนับสนุนและฝึกสอนเพื่อนครู โดยเน้นสอนทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ในองค์กร และยังมีหน้าที่ในการร่วมสอน ผลักดันและสนับสนุนเรื่องพื้นฐานต่าง ๆ ของหลักสูตรการเรียนการสอน (ธนิสรา สุทธนันต์, 2563) ในส่วนของประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพค.) สำนักงานครูพัฒนา (TPDI) (สุวดี อุปินใจ และคณะ, 2565; Office of the Education Council, 2018)

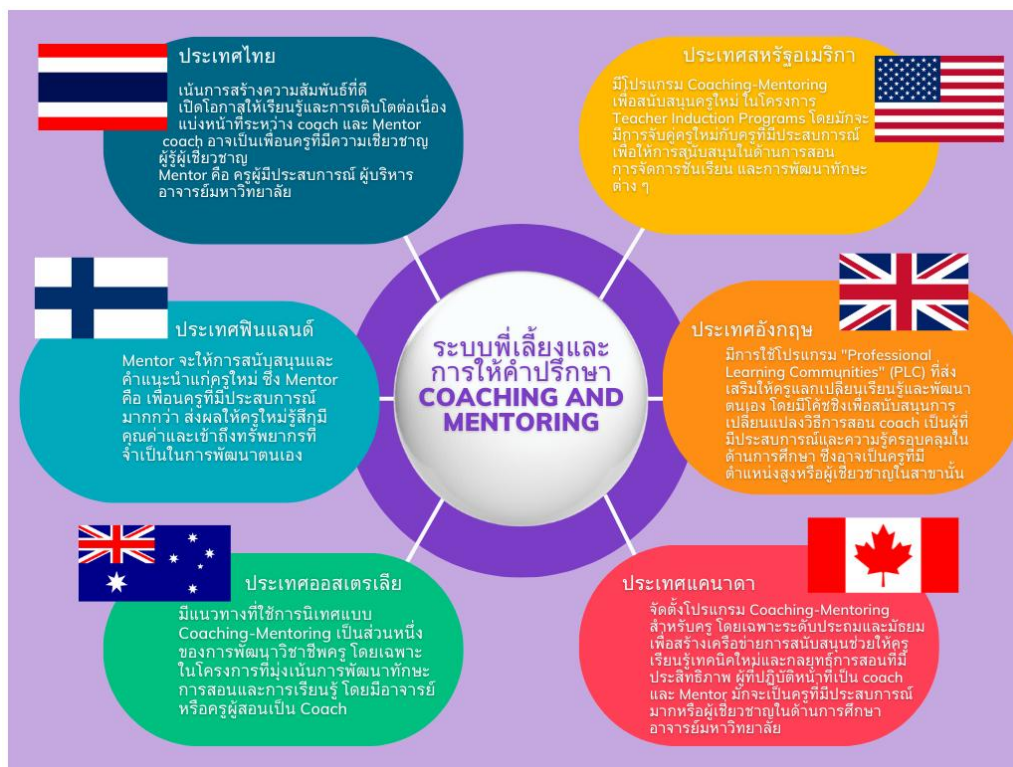
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า ประเทศที่มีคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับสูง จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตลอดช่วงวัยของวิชาชีพ ในลักษณะครูพี่เลี้ยง ครูต้นแบบ สร้างทีมโรงเรียนหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายเหมือนระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ใช้อยู่ในประเทศไทยคือ พัฒนาศาสตร์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและสมรรถนะของครู โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านการไตร่ตรองย้อนคิด และได้รับข้อเสนอแนะจนทำให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในตนเอง มีพลังอำนาจ มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ฟังพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เกิดความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือต่อกัน (ณรงค์ราช ครองเชื้อ, 2564; Dockett et al., 2024)

การเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา คือ กิจกรรมหรือกระบวนการสนับสนุนครู เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และการร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง มีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาคุณภาพ



การศึกษา โดยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณา รูปแบบการนิเทศของประเทศต่าง ๆ ได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ

ภาพประกอบที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการนิเทศของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้นิเทศ การสอนในบริบทของประเทศต่าง ๆ 6 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการนำระบบ Coaching-Mentoring มาใช้ในโปรแกรม Teacher Induction Programs เพื่อพัฒนาครูใหม่ ส่วนประเทศอังกฤษมีการใช้ แนวคิด "Professional Learning Communities" (PLC) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผ่านระบบ Coach ที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ประเทศแคนาดาจัดตั้งโปรแกรม Coaching-Mentoring สำหรับครู โดยเฉพาะ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประเทศออสเตรียมีแนวทางใช้การเป็นพี่เลี้ยงแบบ Coaching-Mentoring เพื่อพัฒนาทักษะการสอนผ่านอาจารย์หรือครูผู้สอน และประเทศฟินแลนด์ มี Mentor คอยสนับสนุน และให้คำแนะนำครูใหม่ ซึ่ง Mentor คือเพื่อนครูที่มีประสบการณ์มากกว่าและเข้าใจบริบทการทำงานในการ พัฒนาดตนเอง และประเทศไทยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง Coach และ Mentor โดย Coach เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วน Mentor คือครูที่มีประสบการณ์ที่เป็นผู้บริหารหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งสรุปได้ว่า หากสามารถดึงจุดเด่นของแต่ละประเทศมาปรับใช้ เช่น มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับพัฒนาครูใหม่ และโปรแกรมเฉพาะสำหรับพัฒนาครูในแต่ละระดับการศึกษา การพัฒนาทักษะการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ

การใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อนโดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยผสมผสานเข้ากับจุดแข็งของไทยที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และผู้มีประสบการณ์ในระดับบริหาร ซึ่งจะช่วยสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ที่สำคัญต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

Malcolm Knowles เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกันที่ได้ศึกษารูปแบบและหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy) และได้อธิบายว่าผู้ใหญ่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก (pedagogy) โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ในลักษณะที่แตกต่างจากวัยเด็กนั้นเกิดจากแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่ต่างกัน ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ของ Knowles (1988) อธิบายว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีหลักการและรูปแบบวิธีการเรียนรู้ 6 ข้อ ได้แก่ 1) มีความต้องการที่จะเรียนรู้ของตนเอง (The need to know) เช่น ครูต้องการเรียนรู้เทคนิคการสอนแบบใหม่ เพราะต้องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีการพัฒนาแนวความคิดของตนเอง (Self-concept) เช่น ครูเลือกเข้าร่วมการอบรมพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเอง โดยเลือกหัวข้อที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตน ทั้งรูปแบบออนไลน์และหน่วยงานที่จัดอบรม 3) มีประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learner's experiences) เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพ 4) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to learn) เช่น ครูสนใจเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการสอนออนไลน์ ดังเช่น ในจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 5) มีเป้าหมายในการเรียนรู้ (Orientation to Learning) เช่น ครูเข้าร่วมการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อรับมือกับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในช่วงการเรียนออนไลน์ และ 6) มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to learn) เช่น ครูศึกษาวิธีการแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออก เพราะต้องการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง (รสนันท์ อาริมิตร และคณะ, 2567; Glickman et al., 2014)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivational Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจและการสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ ภายในโรงเรียน ครูภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันหลายด้าน ทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ ความต้องการ ค่านิยม และความรู้สึกต่อโรงเรียน ต่ออาชีพ ทฤษฎีแรงจูงใจบางทฤษฎีจะเป็นแนวทางในการกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ได้ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) โดย Maslow เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงโด่งดังจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs Theory) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางกายภาพ จึงต้องมีการตอบสนองความต้องการทางร่างกายที่ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้น เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนอง แล้วจึงมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการให้มีการตอบสนองต่อไป ซึ่งตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ 3) ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ 4) ความต้องการที่จะรู้สึกราวว่าตัวเองมีค่า และ 5) ความต้องการที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงและต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ Maslow จัดลำดับความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางกาย



โดยเชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันมากที่สุด ความต้องการในขั้น 4 และขั้น 5 จะเกิดก็ต่อเมื่อความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนอง เนื่องจาก Maslow มีอยู่ในกลุ่มนักจิตวิทยามานุษยนิยม ที่ให้ความสำคัญของมนุษย์ โดยมองว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความคิด มีอารมณ์ มนุษย์อาศัยอยู่ได้ด้วยตัวเอง เมื่อเขาสามารถรับผิดชอบตนเอง นำตนเอง และพัฒนาตนเองได้ ดำเนินการนำทฤษฎีของ Maslow ไปใช้ในการนิเทศ เพื่อจูงใจครู ซึ่งต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริง และควรจะคำนึงถึงความต้องการของผู้รับการนิเทศ หรือครูในขั้น 4 และขั้นที่ 5 มากที่สุด (Maslow 1954, อ้างถึงใน Glickman et al., 2004) และนักจิตวิทยาชาวอเมริกันอีกคนที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ คือ Herzberg ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเอง และองค์ประกอบด้านสุขภาพศาสตร์ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทั้งสององค์ประกอบด้านแรงจูงใจ คือ ตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfier) ในตัวบุคคลและจูงใจให้บุคคลทำงานหนักมากขึ้น เป็นกุญแจสำคัญที่จะจูงใจให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ตรงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ซึ่งจัดเป็นความต้องการระดับสูง (higher-level needs) (Herzberg 1988, อ้างถึงใน Glickman et al., 2004)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญที่ได้รับการอ้างอิง เพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรและใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีเดิม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิด ความรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนจะสามารถนำไปทดสอบและปรับใช้ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง Kolb (1984) ได้อธิบายทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb's cycle of experiential learning) ว่าคือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่มีและที่ได้รับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ประสบการณ์ที่มี และพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงสามารถนำกรอบแนวคิดใหม่นั้นไปทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จริง และทำให้ผู้เรียน (ครู) มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้และ การทดลองปฏิบัติ โดย Kolb ได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) เช่น ครูทดลองจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL) ในชั้นเรียนของตนเป็นครั้งแรก โดยมอบหมายให้ผู้เรียนทำโครงงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) การคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองโดยการสังเกต (Reflective observation) เช่น หลังจบการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน ครูนั่งทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 3) การสร้างแนวคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract conceptualization) เช่น ครูวิเคราะห์สิ่งที่สังเกตได้ และสรุปเป็นหลักการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน 4) การทดลองปฏิบัติ (Active experimentation) เช่น ในการสอนครั้งต่อไป ครูปรับวิธีการสอนให้ขั้นตอนชัดเจน และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของนักเรียนมากขึ้น (รสนันต์ อารัมมิตร และคณะ, 2567; Glickman et al., 2014)

ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา (coaching and mentoring)

ระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน เนื่องจากช่วยปรับปรุงผลการเรียนและการเรียนรู้ รวมถึงช่วยให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง (Gamage et al., 2021) หัวใจของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา นอกจากจะดูแล ให้คำแนะนำ ครูอย่างใกล้ชิดแล้ว ครูต้องได้รับการพัฒนาในหน้าที่การงาน และต้องก้าวเข้าสู่ความเป็นบุคคลมืออาชีพทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ (วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ, 2562) ในยุคศตวรรษที่ 20 คำว่า Coaching ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา Welsh Government (2015) ได้ให้นิยามคำว่า Coaching หมายถึง ระบบพี่เลี้ยงที่ให้การชี้แนะเกี่ยวกับทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านผู้ที่ให้คำชี้แนะ เราจะเรียกว่า Coach ส่วนผู้ที่ได้รับการชี้แนะเราเรียกว่า Coachee (อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์, 2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) และผู้รับการชี้แนะ (Coachee) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง มีความชื่นชมในศักยภาพของมนุษย์ที่มีความสามารถซ่อนอยู่เพื่อพัฒนาระดับความตระหนักรู้ของบุคคลให้สูงขึ้น (Palmer & McDowall, 2010) การศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้รับการชี้แนะ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญสู่ประการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ให้คำชี้แนะ แรงจูงใจของผู้รับการชี้แนะ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และจำนวนครั้งที่ได้รับการชี้แนะ (Baron & Morin, 2009) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ควรเป็นความร่วมมือที่ทั้งผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญต่อความสำเร็จของความสัมพันธ์นี้ การตั้งเป้าหมายควรทำร่วมกันโดย ผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ และตลอดกระบวนการควรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (Grant, 2014)

ส่วนคำว่า Mentor หมายถึง คนที่เป็นแบบอย่างที่สามารถให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อื่นได้ (Parsloe & Leedham, 2009) ส่วนผู้ที่ได้รับคำแนะนำปรึกษา เรียกว่า Mentee (อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์, 2561) โดยความสัมพันธ์ระหว่าง Mentor และ Mentee มักจะเน้นไปที่ Mentor และเพิกเฉยต่อบทบาทของ Mentee ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากความสัมพันธ์ถูกสร้างขึ้นเพื่อ Mentee หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพหรือส่วนบุคคล และจัดหาทรัพยากร เพื่อช่วยบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพของ Mentee โดย Al Hilali & Al Mughairi (2020) ได้ระบุปัจจัยหลายประการ เพื่อดึงดูด Mentee เข้าสู่ความสัมพันธ์การเป็นพี่เลี้ยง ทั้งการจัดหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ Mentor และ Mentee บรรลุเป้าหมายทั้งสองฝ่าย มุ่งเน้นความชัดเจนและโปร่งใสของความเป็นจริงในชีวิตประจำวันของการทำงาน สื่อสารกับ Mentor โดยตรงเกี่ยวกับพื้นที่ที่ Mentee ต้องการสำหรับความสำเร็จของการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอาชีพในสถาบันใด ๆ และจึงถือว่าเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ความสัมพันธ์การเป็นพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญในการก้าวหน้าของบัณฑิตอาชีพ ผลผลิตของพนักงานและความสามารถทางวิชาชีพ และตัวแปรสำคัญที่ทำให้การเป็นพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จ คือ ความพึงพอใจในการพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคล (Straus et al., 2009) ซึ่ง Coach และ Mentor มีบทบาทแสดงดังตารางที่ 1

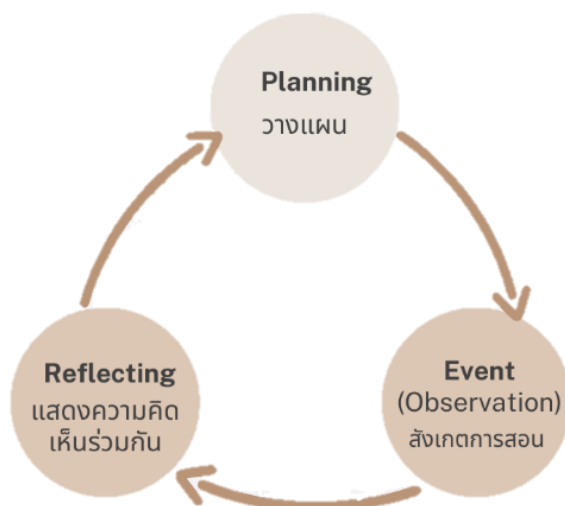


ตารางที่ 1 แสดงบทบาทของ Coach และบทบาทของ Mentor

บทบาทของ Coach	บทบาทของ Mentor
1. ผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ ใช้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียน	1. มีส่วนร่วม ไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์
2. ผู้ให้บริการสื่อ แหล่งความรู้	2. สังเกตการสอน
3. ผู้ให้การดูแล แนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า	3. ให้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการเรียนรู้
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการสอน	4. ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียน
5. ผู้อำนวยการความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริม	5. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	6. ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในอาชีพ

ที่มา: วัชร เล่าเรียนดี (2556)

ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) อยู่บนพื้นฐานหลักจิตวิทยาและทฤษฎีต่าง ๆ หลายอย่างรวมทั้งแนวปฏิบัติ การมีบทบาทหน้าที่ของ Coach มาจากผลการวิจัยและทดลองปฏิบัติ (Costa & Garmston, 2002) ระบบพี่เลี้ยง จะมีลักษณะเป็นวัฏจักร ซึ่งวัฏจักรระบบพี่เลี้ยง (Coaching Cycle) โดยทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสังเกตการสอน และการปฏิบัติงาน (Even Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) รายละเอียดแสดงดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 Coaching Cycle

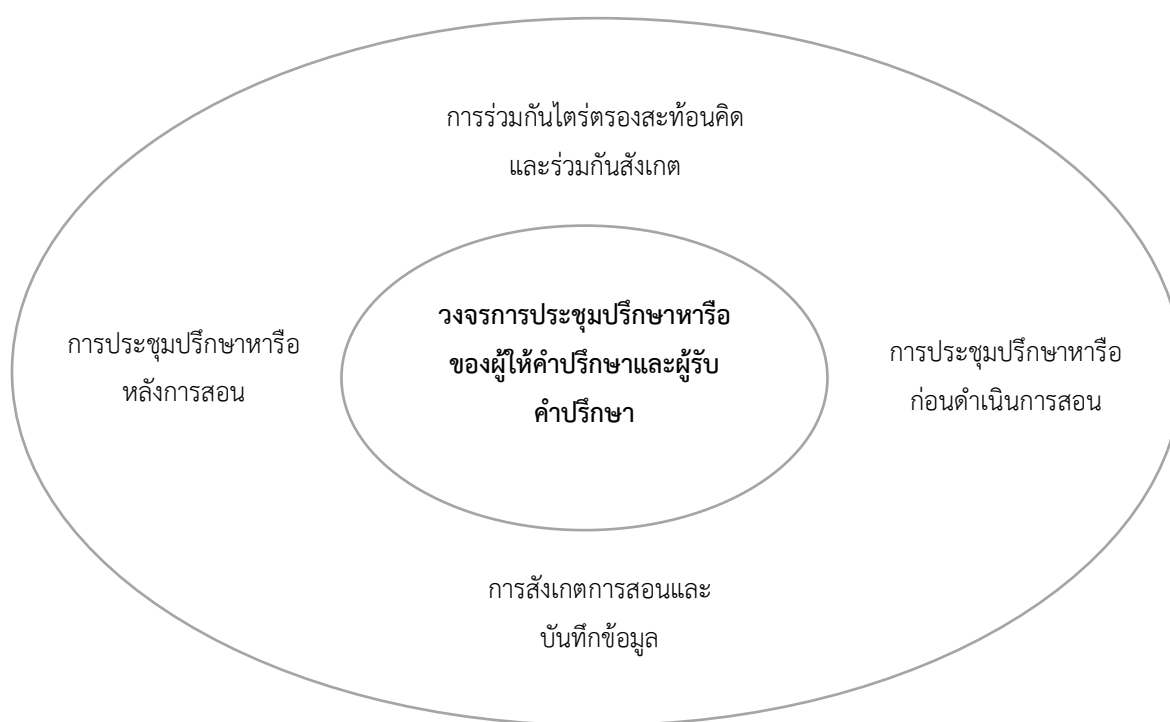
ที่มา: วัชร เล่าเรียนดี (2556)

ภาพประกอบที่ 2 Coaching Cycle โดยวัฏจักรระบบพี่เลี้ยง (Coaching Cycle) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนแรกที่ผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะและครูใหม่ อาจร่วมกันวางแผนพัฒนาทักษะการสอนโดยระบุความต้องการ

ปรับปรุงการจัดการชั้นเรียนและเทคนิคการอธิบายเนื้อหา 2) การสังเกตการสอนและการปฏิบัติงาน (Observation) ผู้ให้คำชี้แนะทำการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการชี้แนะอย่างใกล้ชิด บันทึกข้อสังเกตโดยไม่ตัดสิน ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะสังเกตการสอนของครูใหม่ในชั้นเรียน จัดบันทึกวิธีการอธิบายการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และการจัดการชั้นเรียน 3) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ให้คำชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา ตัวอย่าง ผู้ให้คำชี้แนะและครูใหม่นั่งประชุมร่วมกัน วิเคราะห์การสอนที่ผ่านมา โดยผู้ให้คำชี้แนะให้ข้อสังเกตเชิงสร้างสรรค์และร่วมกันหาแนวทางพัฒนา

กระบวนการให้คำปรึกษา (Mentoring Process) เป็นกระบวนการพัฒนาในวิชาชีพมีการปฏิบัติที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันและกัน (วัชรู เล่าเรียนดี, 2556) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation) การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จะดำเนินเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง แต่ละขั้นจะมีการประชุมหรืออภิปรายกัน ร่วมกันไตร่ตรองก่อนการคิดโดยตลอด รายละเอียดแสดงดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 The Cycle of Mentoring Conferencing
ที่มา: Correia & McHenry (2002)



ภาพประกอบที่ 3 The Cycle of Mentoring Conferencing หรือวงจรการประชุมปรึกษาหารือของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา โดยกระบวนการให้คำปรึกษา (Mentoring Process) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่ง โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประชุมปรึกษาหารือก่อนดำเนินการสอน หรือการวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนแรกให้ผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) และผู้รับคำปรึกษา (Mentee) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา ตัวอย่าง ในบริบทของสถานศึกษาผู้ให้คำปรึกษาและครูใหม่อาจร่วมกันวางแผนพัฒนาทักษะการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เช่น การพัฒนาทักษะการสอนของครูใหม่ โดยผู้ให้คำปรึกษาถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับครูใหม่ 2) การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล หรือการสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นตอนที่ ผู้ให้คำปรึกษาสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับคำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ตัวอย่าง การฝึกทักษะการสอน ผู้ให้คำปรึกษาร่วมสังเกตการสอนของครูใหม่ และจดบันทึกข้อสังเกตอย่างเป็นกลาง 3) การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน หรือการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เป็นช่วงที่ผู้รับคำปรึกษาได้คิดทบทวนและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง ตัวอย่าง ครูใหม่ทบทวนการสอนที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และ 4) การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิด และร่วมกันสังเกต หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ ตัวอย่าง หลังการสอน ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกเกี่ยวกับการสื่อสาร เนื้อหา และวิธีการสอนแก่ครูใหม่

ประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษาในทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัย พบว่าระบบพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษามีประโยชน์อย่างมากต่อทั้งผู้เรียน ครู และองค์กร (Gamage et al., 2021; Culajara & Culajara, 2024) โดยสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน ได้แก่ 1) พัฒนาสภาพจิตใจ ผู้เรียนจัดการกับความวิตกกังวลและความกลัวในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น 2) พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงานในยุคปัจจุบัน เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการจัดการตนเอง 3) เพิ่มความมั่นใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้และการทำงานมากขึ้น และ 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกระบวนการเรียนรู้

2. ประโยชน์ต่อครู ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสอน ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 2) ถ่ายทอดความรู้ ครูใหม่ได้เรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ในโรงเรียน 4) พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในองค์กร 5) ปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในห้องเรียน และ 6) พัฒนานวัตกรรมของครูผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตการสอนและการฝึกอบรม

3. ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น 2) พัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา และ 4) บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้

สถานการณ์ปัจจุบันของการระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาในประเทศไทย

หน่วยงานทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาครู โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เริ่มมีการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการสอนของครู ซึ่งเดิมทีการนิเทศมักจะมีงานที่การประเมินผลเพียงอย่างเดียว ซึ่งพบได้จากการให้มีการจัดอบรมครูและศึกษานิเทศก์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยการอบรมจะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถในการสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียน เช่น โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการสร้างคามเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน (ทรงชัย อักษรคิด และคณะ, 2558) รวมถึงได้มีการวิจัยเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามากมาย เช่น การวิจัยรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนและการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูวิทยาศาสตร์ (เอกภูมิ จันทพันธ์, 2559) งานวิจัยของ อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ (2561) เรื่อง การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring พัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วิชาภาษาอังกฤษเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดโดยเน้นความสามารถทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (ICC) โครงการคู่มือพัฒนาครู ประจำปีงบประมาณ 2559 และงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ 2567 เพื่อเป็นพี่เลี้ยงวิชาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีระดับพื้นฐาน ซึ่งจัดโดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เป็นต้น ในสถานศึกษาการชี้แนะถูกนำมาใช้ในกลุ่มครูเพื่อพัฒนาทักษะในการสอนของตนเอง โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อและแนวคิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนและครู การสังเกตการณ์สอนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) ตามหลักการของ Showers & Joyce (1996) (วชิรา เล่าเรียนดี, 2556; เหมือนฝัน ชมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2557)

ความท้าทายและโอกาสในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้

การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ในประเทศไทยมีประโยชน์มากมาย แต่ก็มีอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกระบวนการเหล่านี้ เช่น 1) ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายและงบประมาณสำหรับสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรม Coaching and Mentoring 2) ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการโครงการ 3) ขาดความรู้และทักษะของ Coach และ Mentor ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำหรือสนับสนุนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายคนยังไม่เข้าใจถึงแนวทางของระบบพี่เลี้ยงและการให้



คำปรึกษาที่ถูกต้อง รวมถึงวัฒนธรรมการทำงาน ในบางองค์กรอาจไม่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ และทัศนคติต่อการเรียนรู้ความเชื่อที่ว่า "การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมาจากคนอื่น" อาจทำให้คนในองค์กรไม่เปิดรับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 4) ตัวชี้วัดและการประเมินผลที่ไม่ชัดเจนในการวัดผลสัมฤทธิ์จากระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา ทำให้ไม่สามารถประเมินความสำเร็จหรือปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดตามผลการเข้าร่วมโครงการไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลกระทบได้อย่างมีนัยสำคัญ 5) การจัดสรรเวลาของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นเรื่องยากลำบากในการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เนื่องจากภาระงานที่มาก

การพัฒนาครูโดยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาเป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียน ต่อไปนี้ คือแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 1) การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา สามารถช่วยให้ครูพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ หรือการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ (Gamage et al., 2021) 2) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่เข้มแข็งระหว่างครูและบุคลากรในแวดวงการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีคุณค่าระหว่างกัน 3) การเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการสอน ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับครูใหม่และครูที่มีประสบการณ์ผ่านการให้คำแนะนำและการสนับสนุนแบบตัวต่อตัว ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสามารถในการสอนมากขึ้น 4) การประยุกต์ใช้แนวทางที่ดีที่สุด (Best Practice) การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ผ่าน Mentoring ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการสอนที่ดีที่สุดและสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น 5) การพัฒนาระบบการประเมินผล การใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา สามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ข้อมูลจากระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามาวិเคราะห์เพื่อพัฒนา นโยบายการศึกษาและการพัฒนาครูในอนาคต 6) การสนับสนุนจากนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาครูผ่านระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การนิเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 7) การใช้เทคโนโลยีในการช่วยระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัลทำให้การเข้าถึงการพัฒนาเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการจำกัดการเข้าถึงในบางพื้นที่ (Gamage et al., 2021)

แนวทางการพัฒนาครูในอนาคต

การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาจากประเทศที่พัฒนาแล้วมาปรับประยุกต์ใช้ในประเทศไทย สามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นี่คือนโยบายที่สำคัญในการปรับประยุกต์ใช้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์โมเดลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ได้รับการยอมรับของประเทศที่มีระบบการศึกษาที่แข็งแกร่ง เช่น ฟินแลนด์ สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้โมเดลเหล่านั้น

ประสบความสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากรัฐบาล การฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และการประเมินผลที่ชัดเจน 2) การปรับเนื้อหาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมการศึกษา และความต้องการของครู การรวมเทคนิคและวิธีการที่ดีที่สุดที่ประสบผลสำเร็จ จากโมเดลต่างประเทศมาปรับใช้ โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสมในบริบทท้องถิ่นของประเทศไทย 3) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ Coach และ Mentor โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจกลไกของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งควรเป็นรูปแบบการอบรมที่ต่อเนื่อง และมีการติดตามผล เพื่อให้ Coach และ Mentor มีความมั่นใจในการทำหน้าที่ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงการร่วมมือกับชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการดำเนินการระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เช่น การจัดประชุมวิชาการหรือการจัดทำวารสารวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา 5) การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน สำหรับการประเมินผลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เพื่อใช้ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์ของการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 6) การสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินการโครงการระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา

บทสรุป

การพัฒนาครูสมัยใหม่ ได้เปลี่ยนจากการฝึกอบรมแบบรับความรู้ฝ่ายเดียวมาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผลจากการปฏิบัติจริง และเน้นการพัฒนาสมรรถนะตลอดช่วงชีวิตวิชาชีพ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศที่นำมาใช้ นิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง บทบาทของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน เนื่องจากช่วยปรับปรุงผลการเรียน และการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงช่วยให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง ระบบนี้เน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและครู โดยให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนคิดและวิเคราะห์การสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้นิเทศสู่ครูอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว จะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน ในต่างประเทศมีรูปแบบการนิเทศที่น่าสนใจที่ส่งเสริมระบบการศึกษา เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศฟินแลนด์ ซึ่งถ้าผสานจุดเด่นของรูปแบบ การนิเทศต่างประเทศเข้ากับจุดแข็งของประเทศไทย จะช่วยสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สำคัญต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษามาใช้ในประเทศไทยมีประโยชน์มากมายก็จริง แต่ก็มียุทธศาสตร์หลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกระบวนการเหล่านี้ เช่น ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านนโยบายและงบประมาณสำหรับสนับสนุน การฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรม Coaching and Mentoring ขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการโครงการ ขาดความรู้และทักษะของ Coach และ Mentor ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำหรือสนับสนุนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายคนยังไม่เข้าใจถึงแนวทางของระบบพี่เลี้ยง



และการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานในบางองค์กรอาจไม่สนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการนำระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาไปใช้ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาในอนาคต ควรที่จะการศึกษาและวิเคราะห์โมเดลระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาที่ได้รับการยอมรับของประเทศที่มีระบบการศึกษาที่แข็งแกร่ง วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้โมเดลเหล่านั้นประสบความสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากรัฐบาล การฝึกอบรมที่มีคุณภาพและการประเมินผลที่ชัดเจน การปรับเนื้อหาหลักสูตรและสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมของระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมการศึกษาและความต้องการของครู

เอกสารอ้างอิง

- ทรงชัย อักษรคิด และคณะ. (2558). การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 30(2), 83-92.
- ธนิสรา สุทธนันต์. (2563). *ฟินแลนด์กับงานวิจัยสร้างครูที่มีทักษะสูงที่สุดในโลก*. สืบค้นจาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/371>.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). *เปิดมุมมองระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับนานาชาติจากงานวิจัยสู่แนวทางการปฏิบัติจริง*. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3353-ep-1.html.
- ณรงค์ราช ครองเชื้อ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรม. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 7(1), 172-183.
- รสวันต์ อาริมิตร และคณะ. (2567). *การสร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. ขอนแก่น: สถาบันเคเคยูอะคาเดมี (KKU ACADEMY) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 121-133.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2562). การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู. *วารสารราชพฤกษ์*, 17(1), 1-10.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวดี อุปปินใจ, เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเตุ, คงเจริญ และไกรลาศ ดอนชัย. (2565). กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไก การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(47), 379-394.
- เหมือนฝัน ชมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2557). การวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะของครูและผลที่เกิดกับผู้เรียน: พหุกรณีศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(2), 489-499.



- อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 30(1), 189-200.
- เอกภูมิ จันทรวงศ์. (2559). รูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน และการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูวิทยาศาสตร์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(1), 128-141.
- Al Hilali, K. S., & Al Mughairi, B. M. (2020). Coaching and Mentoring. Concepts and Practices in Development of Competencies: A Theoretical Perspective. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(1), 41-54.
- Baron and Morin. (2009). The Coach–Coachee Relationship in Executive Coaching: A Field Study. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 20(1), 85-106.
- Correia, M., & McHenry, J. (2002). *The Mentor's Handbook*. USA: Christopher-Gordon Publishing, Inc.
- Costa, A.L., & Garmston, R.J. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance School*. (2th ed.). Christopher-Gordon Publishers.
- Culajara, C. J. J., & Culajara, J. P. M. (2024). Coaching and Mentoring Practices in School Context: Basis for Enhanced Coaching and Mentoring Program. *ASEAN Journal of Education*, 10(1), 17-26.
- Dockett, S., Boyle, T., & Perry, B. (2024). Reflections on coaching and mentoring in the transition to school space. *EUROPEAN EARLY CHILDHOOD EDUCATION RESEARCH JOURNAL*, 32, 1-13.
- Gamage, K. A. A., Perera, D. A. S., & Wijewardena, M. A. D. N., (2021). Mentoring and Coaching as a Learning Technique in Higher Education: The Impact of Learning Context on Student Engagement in Online Learning. *Education Sciences*, 11(574), 2-8.
- Glickman, C. D. et al. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (7th ed.). Pearson Education.
- Grant, A. M. (2014). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach–coachee relationship: which best predicts coaching success?. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 18-38.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Knowles M. (1988). *The adult learner: A neglected species*. Houston, Texas: Gulf Publishing.
- Kolb DA. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



- Mink, O.G., Owen, K.Q., and Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Office of the Education Council. (2018). *Mechanisms for the Production and Development of High-Performance Teachers for Thailand 4.0*. Office of the Education Council, Ministry of Education.
- Palmer, S., & McDowall, A. (2010). *The coaching relationship: Putting people first*. Routledge.
- Parsloe, E. & Leedham, M. (2009). *Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning*. London: Kogan Page.
- Showers, B., & Joyce, B. R. (1996). The evolution of peer coaching. *Educational Leadership*, 53(6), 12-16.
- Straus, S. E., Chatur, F., and Taylor, M. (2009). Issues in the mentor-mentee relationship in academic medicine: A qualitative study. *Academic medicine*, 84(1), 135-139.
- Welsh Government. (2015). *New Deal for the Education Workforce: Coaching and Mentoring*. Cardiff: Teaching and Learning Improvement Branch, Practitioner Standards and Professional Development Division, Department for Education and Skills, Welsh Government.



บทความวิจัย

Research Article



การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์
โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

Comparison of Academic Achievement on Fraction Problems Mathematics
By using Electronic Media Together with Teams Games Tournament (TGT)
Learning Management Techniques for Grade 6 Students

กัญญารวี กุลนันทนนท์^{1*}, ธนวรรณ พลสาเล่², ศศิกานต์ จันบัต³,
สุจิตราภรณ์ ชินโฮง⁴ และ รัตติกาล สารกอง⁵
Kanyarawi Kulnantanone^{1*}, Thanawan Ponsalee², Sasikan Chanbat³,
Sujitraporn Chinhong⁴ and Rattikan Sarnkong⁵

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1*, 2, 3, 4}

อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม⁵

Bachelor of Education Program in Mathematics, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University^{1*, 2, 3, 4}

Dr. (Lecturer), Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University⁵

Corresponding author, E-mail: ploykanyarawi@gmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT กับการสอนแบบปกติ 2) ศึกษาทักษะการแก้ปัญหา เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชา คณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 จำนวน 40 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 จำนวน 35 คน ภาคเรียนที่ 1/2567 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 3) แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (Independent samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สูงกว่าที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ทักษะการแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5



มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.598 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6/5 การจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ แบบ TGT โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, สื่ออิเล็กทรอนิกส์, เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

ABSTRACT

This research aimed to 1) compare the learning achievement on fraction word problems in mathematics between students taught using electronic media combined with the TGT cooperative learning technique and those taught using conventional methods, 2) investigate students' problem-solving skills on fraction word problems in mathematics through the use of electronic media integrated with the TGT technique, and 3) examine students' satisfaction with the learning experience using this integrated approach. The sample consisted of 40 students from Grade 6/5 and 35 students from Grade 6/2 at Lak Muang Maha Sarakham School during the first semester of the 2024 academic year. The research instruments included: a learning management plan, electronic media, a problem-solving skills test, an academic achievement test, and a student satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and an independent samples t-test.

The findings revealed that: 1) The academic achievement of students who received instruction through electronic media and the TGT technique was significantly higher than that of students who received conventional instruction, at the .05 level of statistical significance; 2) the problem-solving skills of students in Grade 6/5 on fraction word problems had a mean score of 6.63 with a standard deviation of 1.598; and 3) the students' satisfaction with the learning experience using electronic media and the TGT technique was at a moderate level, with an overall mean of 2.30 and a standard deviation of 0.48.

Keywords: Academic Achievement, Electronic Media, TGT Learning Management Techniques

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นวิทยาการแขนงหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นศาสตร์แห่งการคิด และมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพสมองด้านการคิดการให้เหตุผล การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (สุวร กาญจนมยุร และคณะ, 2555) การศึกษาคณิตศาสตร์ไม่ได้เป็นเพียงแค่กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผลแต่คณิตศาสตร์ยังมีความสำคัญต่อการศึกษาวិชาต่าง ๆ



ในโลกปัจจุบัน โลกปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมที่อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูงมากมายคน ๆ หนึ่งจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ การคิดวิจารณ์ญาณ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงเหตุผล การคิดในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจซึ่งจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้จากวิชาคณิตศาสตร์ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ และทักษะจากการเรียนคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเป็นพื้นฐานในการเรียนระดับที่สูงขึ้นไป (นิยุนี อามะ และสิริพร ทิพย์คง, 2557)

ทักษะกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการจะส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาทางคณิตศาสตร์จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หมายถึง สถานการณ์ที่เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ซึ่งเผชิญอยู่และต้องการค้นหาคำตอบ โดยที่ยังไม่รู้วิธีการหรือขั้นตอนที่ได้คำตอบของสถานการณ์นั้นในทันที และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หมายถึง กระบวนการในการประยุกต์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ขั้นตอน/กระบวนการแก้ปัญหา ยุทธวิธีแก้ปัญหา และประสบการณ์ที่มีอยู่ไปใช้ในการค้นหาคำตอบของปัญหาทางคณิตศาสตร์ โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เป็นสถานการณ์ที่เป็นคำถาม ในรูปของภาษาและตัวเลขที่ต้องการ คำตอบ ซึ่งผู้เรียนต้องวิเคราะห์ความหมายของโจทย์ออกมาเป็นประโยคสัญลักษณ์และใช้วิธีการ ทางคณิตศาสตร์ที่เหมาะสมมาแก้ปัญหา ดังนั้นการที่ผู้เรียนจะแก้โจทย์ปัญหาได้นั้นต้องผ่านกระบวนการ ทำความเข้าใจปัญหา วางแผนการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผน และขึ้นตรวจสอบผลลัพธ์ว่าตรงกันหรือไม่ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2550) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน พบว่ายังขาดสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่นิยมให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดหลังจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลทำให้นักเรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหา เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วนไม่มากนัก ประกอบกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีความน่าสนใจ ทันสมัย มีภาพและเสียงที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียนในการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง ในเวลาที่จำกัด เกิดการแข่งขันระหว่างกลุ่ม ทำให้เกิดทักษะการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจาก นักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษา แนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันผลมาจากการเรียนการสอนหรือมวล ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง หลังจากเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ แล้วผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในวิชาที่เรียนอย่างน้อยเพียงใด มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามความมุ่งหมายของหลักสูตรในวิชานั้น ๆ เพียงใด จุดมุ่งหมายของการวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบความสามารถของสมรรถภาพทางสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใด มากน้อยเท่าใด เช่น พฤติกรรมด้านความจำ ความเข้าใจการนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่ามากน้อยอยู่ในระดับใดนั้นคือการวัดผล สัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบ พฤติกรรมของผู้เรียน

ในด้านพุทธิพิสัย จากการที่คณะผู้วิจัยได้สอบถามจากครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในเรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Media) เป็นสื่อที่ผู้ใช้ต้องมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการเข้าถึงเนื้อหา ซึ่งต่างจากสื่อสิ่งพิมพ์ ที่ไม่ต้องใช้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ในการเข้าถึงเนื้อหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์หลักที่รู้จักกันทั่วไป ได้แก่ เทปเสียง เทปวิดีโอ การแสดงสื่อประสม (Multimedia Presentation) การฉายสไลด์ (Slide Presentation) ซีดีรอม (CD-ROM) และเนื้อหาในระบบเครือข่าย (Online Content) โดยส่วนมากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันจะอยู่ในรูป สื่อดิจิทัล (Digital Media) อย่างไรก็ตามสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อที่อยู่ในรูปแบบสื่อดิจิทัล (Digital Format) หรือรูปแบบสื่ออนาล็อก (Analog Format) ถึงแม้ว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยทั่วไปจะหมายถึงสื่อที่บันทึกไว้ในวัสดุบันทึกโดยไม่ได้ส่งผ่านระบบกระจายสัญญาณ ยังรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือใด ๆ ที่ใช้ในกระบวนการติดต่อสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ว่า เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้แก่ โทรศัพท์ วิทยุโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ตั้งโต๊ะ เครื่องเกม อุปกรณ์มือถือต่าง ๆ (กิดานันท์ มลิทอง, 2556) ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบเกมออนไลน์ (Quizizz) ประกอบไปด้วยโจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์และมีตัวเลือกให้นักเรียนได้ช่วยกันคิดค้นหาคำตอบ อีกทั้งยังมีตัวอักษร และภาพเคลื่อนไหวที่มีสีสันดึงดูดความสนใจของนักเรียนในการร่วมทำกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคแบบกลุ่มแข่งขัน TGT (Teams-Games Tournaments) เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมืออีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งคล้ายกับเทคนิคแบบทีมสัมฤทธิ์ โดยแบ่งนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน กลุ่มละประมาณ 4-5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้แข่งขันกันในเกมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้แล้วทำการทดสอบความรู้ โดยการใช้เกมการแข่งขัน คะแนนที่ได้จากการแข่งขันของสมาชิกแต่ละคนในลักษณะการแข่งขันตัวต่อตัวกับกลุ่มอื่น นำคะแนนมาบวกกันเป็นคะแนนรวมของกลุ่ม ผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการเสริมแรง เช่น ให้รางวัล คำชมเชย เป็นต้น ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2547)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT รวมไปถึงทักษะการแก้ปัญหาและความพึงพอใจ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และคาดหวังว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิค TGT จะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน ของนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะช่วยกระตุ้นความสนใจและเทคนิค TGT จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในเนื้อหา ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์และสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้อื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT กับการสอนแบบปกติ

2. ศึกษาทักษะการแก้ปัญหา เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

3. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สูงกว่าวิธีการสอนแบบปกติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1/2567 โรงเรียน หลักเมืองมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 ห้อง นักเรียนทั้งหมด 293 คน ซึ่งเป็นห้องเรียนที่ความสามารถไม่มีความแตกต่างระหว่างห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 จำนวน 40 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 จำนวน 35 คน ภาคเรียนที่ 1/2567 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม ซึ่งใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักของความน่าจะเป็น คือ ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้หน่วยการสุ่มเป็นห้องเรียน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน และการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน 2) ทักษะการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มาตรฐาน ค 1.1 เข้าใจความหลากหลายของการแสดงจำนวน ระบบจำนวน การดำเนินการของจำนวนผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสมบัติของการดำเนินการ และนำไปใช้ ตัวชี้วัด ป.6/1 เปรียบเทียบ เรียงลำดับเศษส่วน และจำนวนคละ จากสถานการณ์ต่าง ๆ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เศษส่วน เรื่อง โจทย์ปัญหา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9 ชั่วโมง

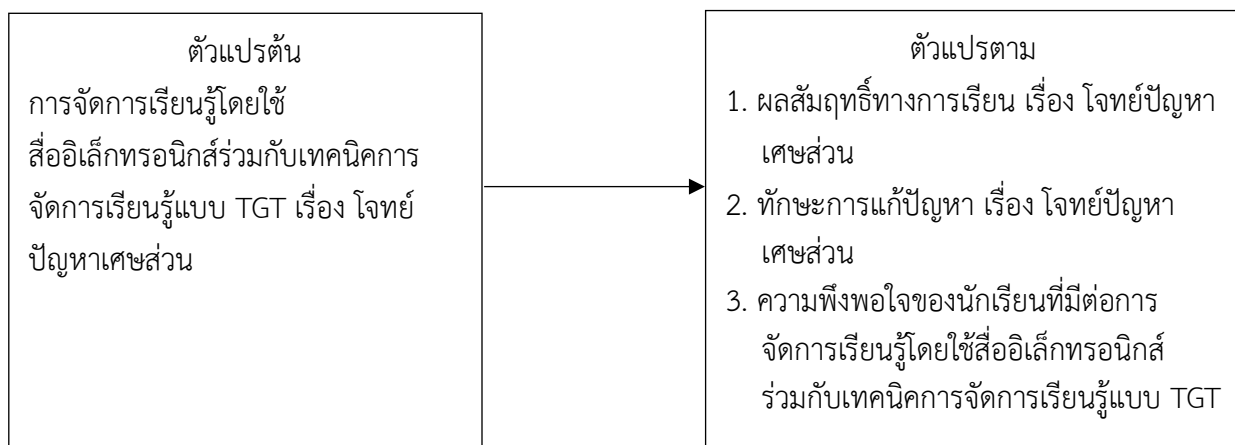
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยกำหนดประเด็น การศึกษาดังนี้

4.1 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (electronic media) เป็นสื่อที่เป็นข้อความ เสียง ภาพ วิดีทัศน์ และ ภาพเคลื่อนไหวและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ประสมประสานกันเป็นหลายสื่อหรือมัลติมีเดีย และเนื่องจากสื่อเหล่านี้ เป็นสื่อที่อยู่ในรูปของดิจิทัล ผลิตและสร้างด้วยคอมพิวเตอร์และเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารซึ่งเป็นอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ (บุปผชาติ ทศทิกรณ์, 2547) ซึ่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในงานวิจัยเรื่องนี้จัดอยู่ในประเภทที่ 7 สื่อการเรียนการสอนบนเครือข่าย ปัจจุบันสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นช่องทางการเรียนรู้ที่เรียกว่า e-Learning ซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลก ในต่างประเทศกระแสการเรียนรู้บนอินเทอร์เน็ต ได้รับความนิยมสูงมาก (มะลิวัลย์ จันทกนกการ, 2550) ปัจจุบันมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการศึกษา เป็นอย่างมาก และมีความสำคัญในเรื่องความจำเป็นต่อการศึกษา คือ ช่วยเพิ่มคุณภาพในการเรียนการสอน เพราะสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อประสม (Multimedia) ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจำลองภาพและสถานการณ์จำลองมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นอย่างดี สามารถออกแบบให้ผู้เรียน ได้เรียนทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญเลิศ ส่องสว่าง, 2552)

4.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT (Teams Games Tournament: TGT) เป็นการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมืออีกรูปแบบหนึ่ง ที่แบ่งผู้เรียนที่มีความ สามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน กลุ่มละประมาณ 4-5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้แข่งขันกัน ในเกมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้แล้ว ทำการทดสอบความรู้ โดยการใช้เกมการแข่งขัน นำคะแนนที่ได้จากการแข่งขันของ สมาชิกแต่ละคนในลักษณะ การแข่งขันตัวต่อตัวกับทีมอื่นเอามา บวกเป็นคะแนนรวมของทีม เทคนิคการจัดกิจกรรมโดยใช้เกม เป็นเทคนิค รูปแบบหนึ่งในการสอนแบบร่วมมือและมีลักษณะของกิจกรรมคล้ายกันกับ STAD แต่เพิ่มเกมและการแข่งขัน เข้ามาด้วย เหมาะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในจุดประสงค์ที่มีคำตอบถูกต้องเพียงคำตอบเดียว ซึ่งองค์ประกอบ 4 ประการของ TGT คือ การสอน การจัดทีม การแข่งขัน และการสรุปทบทวน (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2558) ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

5.1 แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9 แผน 9 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) โจทย์ปัญหาการบวกเศษส่วน จำนวน 1 ชั่วโมง 2) โจทย์ปัญหาการลบเศษส่วน จำนวน 1 ชั่วโมง 3) โจทย์ปัญหาการคูณเศษส่วน จำนวน 1 ชั่วโมง 4) โจทย์ปัญหาการหารเศษส่วน จำนวน 1 ชั่วโมง 5) โจทย์ปัญหาเศษส่วนระคน จำนวน 3 ชั่วโมง 6) โจทย์ปัญหาเศษส่วนคละ จำนวน 2 ชั่วโมง ได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าความเหมาะสมทุกข้อเท่ากับ 5.00

5.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบเกมออนไลน์ (Quizizz) เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบทดสอบความรู้ ได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 5.00

5.3 แบบวัดทักษะการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับข้อคำถาม (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.31-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

5.4 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบบอัตนัย จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 เรื่อง คือ โจทย์ปัญหาการบวกเศษส่วน โจทย์ปัญหาการลบเศษส่วน โจทย์ปัญหาการคูณเศษส่วน โจทย์ปัญหาการหารเศษส่วน โจทย์ปัญหาเศษส่วนระคน และโจทย์ปัญหาเศษส่วนคละ จำนวนเรื่องละ 2 ข้อ ได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับข้อสอบ มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าความยากเท่ากับ 0.25-0.80 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.20-0.77 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81

5.5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ มีระดับความพึงพอใจ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมาก (3), ระดับปานกลาง (2), และระดับน้อย (1) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.00 หมายถึง มาก คะแนนเฉลี่ย 1.67-2.33 หมายถึง ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.00-0.66 หมายถึง น้อย โดยใช้เกณฑ์แปลผลจะแบ่งระดับการรับรู้ออกเป็น 3 ระดับ ตามความคิดของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน อุเทน ปัญโญ, 2553) ได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรง มีค่าความเหมาะสม เท่ากับ 5.00 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.31-0.74 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.70

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเก็บข้อมูลใน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยมีรายละเอียดดังนี้



6.1 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการทดลองเครื่องมือและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 เตรียมแผนการจัดการเรียนรู้การเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.3 ชี้แจงให้นักเรียนห้อง ป.6/5 เข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

6.4 ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน

6.5 จากนั้นให้นักเรียนห้อง ป.6/5 ทำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา โดยการเล่นเกมออนไลน์ (Quizizz) โดยให้นักเรียนจับกลุ่มกันโดยละความสามารถ กลุ่มละ 5 คน จำนวน 8 กลุ่ม แล้วให้ตัวแทนกลุ่มมาสแกน QR Code จากนั้นเริ่มเล่นเกม เป็นแบบอัตนัย จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 2 นาที

6.6 ให้นักเรียนห้อง ป.6/5 ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ เป็นรายบุคคล

6.7 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนห้อง ป.6/5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT

6.8 ขออนุญาตครูประจำชั้นของนักเรียนห้อง ป.6/2 เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

6.9 ชี้แจงรายละเอียดกับนักเรียนห้อง ป.6/2 เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

6.10 สอนนักเรียนห้อง ป.6/2 แบบปกติ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน

6.11 ให้นักเรียนห้อง ป.6/2 ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ เป็นรายบุคคล (ฉบับเดียวกับ ห้อง ป.6/5)

6.12 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองตามวัตถุประสงค์ต่อไป

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่ม	ห้องเรียน	n	$\bar{X}$	$S.D.$
ทดลอง	ป.6/5	40	15.11	2.650
ควบคุม	ป.6/2	35	8.22	2.233



จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6/5 โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT มีคะแนนหลังเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 15.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.650 ($\bar{X} = 15.11$, $S.D. = 2.650$)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6/2 โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ มีคะแนนหลังเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 8.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.233 ($\bar{X} = 8.22$, $S.D. = 2.233$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่ม	ห้องเรียน	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	t-test	Sig.
ทดลอง	ป.6/5	40	15.11	2.650	5.762*	.000
ควบคุม	ป.6/2	35	8.22	2.233		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งได้ค่าสถิติ (*t*) เท่ากับ 5.762* ค่า Sig. เท่ากับ .000 หมายความว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 ที่เรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 ที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทักษะการแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่ม	ห้องเรียน	<i>n</i>	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>
ทดลอง	ป.6/5	40	10	66.25	6.63	1.598

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ทักษะการแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.598 ($\bar{X} = 6.63$, $S.D. = 1.598$)

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5

ข้อที่	ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
1.	นักเรียนได้ฝึกฝน และพัฒนาความสามารถของตนเอง	2.00	0.55	ปานกลาง
2.	นักเรียนได้พัฒนาความคิดของตนเอง	2.00	0.51	ปานกลาง
3.	ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม และรายบุคคล	3.00	0.53	มาก
4.	กิจกรรมการเรียนการสอนสนุก และน่าสนใจ	3.00	0.53	มาก
5.	ครูให้โอกาสนักเรียนในการซักถาม	2.00	0.46	ปานกลาง
6.	กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน	2.00	0.53	ปานกลาง
7.	เนื้อหาที่สอน เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากน้อยเพียงใด	2.00	0.45	ปานกลาง
8.	ครูตั้งใจสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการทำกิจกรรม	3.00	0.33	มาก
9.	สื่อนวัตกรรม Quizizz สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนมากน้อยเพียงใด	2.00	0.50	ปานกลาง
10.	สื่อนวัตกรรม Quizizz มีความทันสมัยมากน้อยเพียงใด	2.00	0.42	ปานกลาง
รวม		2.30	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 การจัดการเรียนรู้เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ($\bar{X} = 2.30$, $S.D. = 0.48$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจสูงสุด คือ ครูตั้งใจสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการทำกิจกรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ($\bar{X} = 3.00$, $S.D. = 0.33$) ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับ มาก และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ นักเรียนได้ฝึกฝน และพัฒนาความสามารถของตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ($\bar{X} = 2.00$, $S.D. = 0.55$) ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง



อภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT สูงกว่าที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ได้ผ่านขั้นตอนการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีวิธีการเขียนแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยศึกษาปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน เอกสารจากกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) หนังสือเรียนและคู่มือครูวิชาคณิตศาสตร์ กำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้ โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้แกนกลาง สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการวิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหา สาระสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้และยังนำสื่อสังคมออนไลน์ เข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนรู้ สร้างความตื่นตัว ความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งยังผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะ ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้แบบเทคนิค TGT ร่วมกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองประกาย ณ กลาง (2562) การพัฒนาแบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์เชิงสถานการณ์ เรื่อง การบวก การลบ การคูณ และการหารทศนิยม ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์เชิงสถานการณ์ เรื่อง การบวก การลบ การคูณ และการหารทศนิยม ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนงานวิจัยของ Dubois (2015 อ้างถึงใน สุพิชญา สาขะจันทร์, 2565) ได้วิจัยเกี่ยวกับการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ STAD กับการเรียนแบบแข่งขันเป็นกลุ่ม TGT โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,175 คน ครู 26 คน ที่มาจากชั้นเรียน จำนวน 86 ชั้นเรียน จำนวน 11 โรงเรียน ในมลรัฐหลุยส์เซียน่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ โดยครูที่สอนกลุ่มนี้ผ่านการอบรม กลุ่มที่สอง ครูผ่านการอบรมแต่ไม่ใช้การเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ และกลุ่มที่สามครูไม่ผ่านการอบรม และไม่ใช้การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ผลการทดลองพบว่า นักเรียนในกลุ่มที่ผ่านการอบรม และใช้วิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่มีการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ แต่ไม่พบความแตกต่างด้านเจตคติต่อวิชา คณิตศาสตร์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติธ เจริญผิว (2566) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ไม่สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. ทักษะการแก้ปัญหาด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/5 คิดเป็นร้อยละ 66.25

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.598 ($\bar{X} = 6.63$, $S.D. = 1.598$) ทั้งนี้เป็นเพราะแบบฝึกได้ผ่านกระบวนการและขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบโดยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างแบบฝึกทักษะของ สุวิทย์ มูลคำ และ สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2550) ได้แก่วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ศึกษารายละเอียดในหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์และกิจกรรม พิจารณาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการสร้างแบบฝึกและเลือกเนื้อหาในส่วนที่จะสร้างแบบฝึกนั้น จะทำเรื่องใดบ้าง กำหนดเป็นโครงเรื่องไว้ ศึกษารูปแบบของการสร้างแบบฝึกจากเอกสารตัวอย่าง ออกแบบชุดฝึกให้มีรูปที่หลากหลายน่าสนใจ ลงมือสร้างแบบฝึก ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบนำไปทดลองใช้ แล้วบันทึกผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง ปรับปรุงจนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้และนำไปใช้จริง ซึ่งนักเรียนให้ความสนใจและรู้สึกตื่นเต้น มีความท้าทายและตั้งใจปฏิบัติกิจกรรม ส่งผลให้คะแนนกระบวนการระหว่างกิจกรรม และคะแนนผลลัพธ์หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรรณ พระชัย (2560) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เรื่อง การคูณ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เรื่อง การคูณ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนงานวิจัยของ สุพิชญา สาขะจันทร์ (2565) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค TGT ร่วมกับสื่อ eDLTV เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ทศนิยม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทศนิยม โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อ eDLTV มี คะแนนเฉลี่ย 17.98 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.389 จากการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์แบบ One sample t-test ได้ค่า t เป็น 2.428 แสดงว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อ eDLTV มีทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์คณิตศาสตร์เรื่อง ทศนิยม สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา บริบูรณ์ (2561) การพัฒนาชุดการสอนคณิตศาสตร์โดยการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และทีมแข่งขัน (TGT) ที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอนคณิตศาสตร์ โดยการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และทีมแข่งขัน (TGT) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาเศษส่วน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ($\bar{X} = 2.30$, $S.D. = 0.48$) ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มีกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการระหว่างกลุ่มและกลุ่มที่มีคะแนนสะสมสูงที่สุดจะเป็นผู้ชนะ ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรรณ พระชัย (2560) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหา โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เรื่อง การคูณ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตลอดจนงานวิจัยของ อติวัฒน์ เรือนริน (2563) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT ผลการวิจัยพบว่า จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT ในด้านบรรยายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3$, $S.D. = 0.70$) ในด้านกิจกรรมการเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1$, $S.D. = 0.78$) และในด้านประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.77$) สรุปโดยรวม ความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = 0.75$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีตะ สะมะแอ และปฏิพัทธ์ ชุมเกต (2564) ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิค TGT ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการใช้เทคนิค TGT อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เข้าใจ ครบถ้วนทุกขั้นตอน และควรชี้แจงข้อตกลง ข้อปฏิบัติ และเกณฑ์ต่าง ๆ ให้นักเรียนเข้าใจก่อนดำเนินการจัดการเรียนรู้

1.2 ในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้น ครูควรสำรวจความพร้อมของการใช้งาน อินเทอร์เน็ตในห้องเรียน สำรวจความพร้อมของโทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ตของนักเรียน

1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT เพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นขั้นตอนการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม ครูผู้สอนจะต้องคอยกระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม เพื่อเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ TGT ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเนื้อหาอื่น ๆ ในรายวิชาคณิตศาสตร์และรายวิชาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษามูลค่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT ร่วมกับการใช้สื่ออื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะครูและนักเรียน โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูล และให้การร่วมมือในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำตลอดจนทำการศึกษาวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- กิดานันท์ มลิทอง. (2556). เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินธร เจริญผิว. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองประกาย ณ กลาง. (2562). การพัฒนาแบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์เชิงสถานการณ์ เรื่อง การบวก การลบ การคูณ และการหารทศนิยม ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ TGT. ภูเก็ต: โรงเรียนเทศบาลในพระอุปถัมภ์สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต.
- นิยูนี อามะ และสิริพร ทิพย์คง. (2557). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่องบทประยุกต์ โดยการใช้วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 29(1), 83-96.
- บุญเลิศ ส่องสว่าง. (2552). สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการศึกษา ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุปผชาติ ทศทิกรณ์. (2547). เทคโนโลยีทางการศึกษา การออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์และบทเรียนบนเครือข่าย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพรรณ พระชัย. (2560). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การ. ๖ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มะลิวัลย์ จันทกนกการ. (2550). สื่ออิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นจาก <http://www.nmk.ac.th/webmaliwan/pages/4meaning3.htm>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2550). การวัดประเมินผลเพื่อคุณภาพ การเรียนรู้และตัวอย่างข้อสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA). กรุงเทพฯ: เซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป.
- สุพิชญา สาขะจันทร์. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค TGT ร่วมกับสื่อ eDLTV เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทศนิยม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ มูลคำ และสุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2550). การพัฒนาผลงานทางวิชาการสู่การเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: อี เค บุคส์.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2547). 21 วิธีจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2558). 19 วิธีการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- สุวรร กาญจนมยุร และคณะ. (2555). เทคนิคการใช้สื่อทางคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.



- อดิวัฒน์ เรือนริน. (2563). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุเทน ปัญโญ. (2553). เอกสารประกอบการเรียนวิชาสถิติและการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาโภชนศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำภา บริบูรณ์. (2561). การพัฒนาชุดการสอนคณิตศาสตร์ โดยการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และทีมแข่งขัน (TGT) ที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1: การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้
Development of a Conflict Management Prototype Model for Schools under the
Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1: A User Experience Research

ณัฐชนน ศรีวรรณ¹, ณัฐนิชา รริยะ², ทิพย์สุดา ก้อนแพง^{3*}, เบญจลักษณ์ कुโนภาส⁴,
พรพิมล ชิตทอง⁵, จตุภูมิ เขตจัตุรัส⁶ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ⁷
Natchanon Srivarom¹, Natnichar Riyah², Thipsuda Konpang^{3*}, Benjaluck Kunopas⁴,
Pornphimon Chittong⁵, Jatuphum Khetjaturat⁶ and Dawruwan Thawinkarn⁷

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2,3*,4,5}

รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁶

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น⁷

Master of Education (Educational Administration), Faculty of Education, Khon Kaen University^{1,2,3*,4,5}

Associate Professor. Dr., Faculty of Education, Khon Kaen University⁶

Assistant Professor. Dr., Faculty of Education, Khon Kaen University⁷

Corresponding author, E-mail: thipsudakonpang@kkumail.com^{3*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ประสบการณ์ผู้ใช้ 2) พัฒนาโมเดลต้นแบบ และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยมี 3 ระยะ ระยะแรกศึกษาประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 10 คน ระยะสอง พัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของโมเดลต้นแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ระยะสาม ตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบจากผู้ใช้คือ ครู จำนวน 310 คน เครื่องมือวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบประเมินคุณภาพ และ 3) แบบประเมินความเหมาะสม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสบการณ์ผู้ใช้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษามี 3 มิติ คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และด้านทรัพยากร แนวทางการบริหารความขัดแย้ง มีข้อเสนอคือ รับฟังและเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งอย่างเป็นกลาง สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการความขัดแย้งแบบเชิงรุก แก้ไขปัญหาก่อนจะลุกลาม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 2) การพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ได้โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา PEACE MODEL



มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) P: Proactive Approach 2) E: Effective Communication 3) A: Active Listening 4) C: Collaboration และ 5) E: Emotional Awareness ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของโมเดลต้นแบบจากผู้เชี่ยวชาญภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.852$, $S.D. = 0.356$)

คำสำคัญ: โมเดลต้นแบบ, การบริหารความขัดแย้ง, การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้

ABSTRACT

This research aimed to: 1) analyze user experiences, 2) develop a prototype model, and 3) evaluate the suitability of the prototype model for conflict management in schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in three phases. In the first phase, user experiences related to the causes of and strategies for conflict management in schools were explored through interviews with 10 school administrators and teachers. In the second phase, a prototype model for conflict management in schools was developed and its quality assessed by three experts. In the third phase, the model's suitability was evaluated by 310 teachers. The research instruments consisted of 1) an interview form, 2) a model quality assessment form, and 3) a model suitability assessment form. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that: 1) User experiences indicated three dimensions of conflict causes in schools: personal characteristics, organizational interactions, and resources. Recommended conflict management strategies included: listening and understanding the causes of conflict impartially, effective communication, proactive conflict resolution, addressing issues before escalation, fostering collaboration, and enhancing emotional intelligence, 2) The developed conflict management prototype model, referred to as the PEACE MODEL, comprised five components: P: Proactive Approach, E: Effective Communication, A: Active Listening, C: Collaboration, and E: Emotional Awareness. The quality assessment of the model by experts indicated an overall rating at the highest level, and 3) The model's suitability, as assessed by the teachers, was also rated at the highest level ($\bar{X} = 4.852$, $S.D. = 0.356$).

KEYWORDS: Prototype Model, Conflict Management, A User Experience Research

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิดและทัศนคติของบุคลากร อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคล ลิขิต ธีรเวคิน (2553) ได้กล่าวถึง ความขัดแย้ง ซึ่งเป็นผลมาจากพลวัตทางสังคมที่ซับซ้อน โดยสามารถจำแนกสาเหตุซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างคนหลายกลุ่ม ซึ่งมีความหลากหลายในโลกทัศน์ ค่านิยม และปทัสถาน การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่างกันนี้สร้างช่องว่างในการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงความหลากหลายทางบริบท ความแตกต่างในภูมิหลัง ประสบการณ์ และทัศนคติส่วนบุคคล ล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร โดยความขัดแย้งในบริบทของสถานศึกษามักเกิดจากความเห็นต่างในวิธีการสอน การจัดสรรทรัพยากร การแบ่งอำนาจหน้าที่ และความขัดแย้งส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร สถานศึกษาย่อมต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ดังที่ กิจพิณธิ อุสาโห (2565) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรนำความรู้และทักษะไปพัฒนาประเทศในทุกด้าน ซึ่งเป้าหมายที่หลากหลายนี้เองอาจเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งได้ และสอดคล้องกับมุมมองของ พัฒนพงษ์ ทองเนื้อสูง (2562) ที่ระบุว่า สถานศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของความเป็นสังคมได้

ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เนื่องจากเป็นสังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลากหลาย ฐิติชญา ชิมโชติ และคณะ (2561) ได้ระบุว่าส่วนใหญ่ความขัดแย้งในระดับโรงเรียนมักเกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความขุ่นเคือง ตึงเครียดและไม่ศรัทธาต่อกัน แม้แต่ผู้บริหารเองก็ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ส่วนผู้ร่วมงานเมื่อเกิดอคติต่อกันก็เริ่มแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งสามารถทำให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียน และยังส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำพาวงค์กรให้ก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงความขัดแย้งได้ และส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพงษ์ ประเสริฐศรี (2560) ที่ได้ให้ทรรศนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะหาวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรของสถานศึกษาและเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

ในปัจจุบันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความหลากหลายและซับซ้อน โดยระดับความรุนแรงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดโรงเรียน จำนวนบุคลากร และโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพื่อควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่พอดี ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า แต่หากองค์กรมีความขัดแย้งมากเกินไปก็จะทำให้องค์กรขาดการพัฒนา (อาคม วัตรสง, 2547) โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอบ้านฝาง และอำเภอพระยืน มีโรงเรียน 154 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่



และขนาดใหญ่พิเศษ แต่ละโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนต่างพื้นที่กัน มีค่านิยม ความเชื่อ ความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มาทำงานร่วมกัน มีการย้ายและเปลี่ยนตำแหน่งอยู่บ่อย ๆ ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อความต้องการ และมีภาระงานที่หนัก ทั้งงานสอนและภารกิจสนับสนุนชุมชนและสังคม ทำให้เกิดข้อขัดแย้งในการแบ่งงานและรับผิดชอบงาน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2565 อ้างถึงใน นิตยา วรณไชย และ วานิช ประเสริฐพร, 2566)

กระบวนการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ (UX Research) จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องในปรากฏการณ์โดยตรง เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนา สามารถตอบโจทย์และช่วยในการหาวิธีการที่ดีที่สุดให้กับผู้ใช้งาน (ณัฏฐา โลหะโชติ, 2565) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาแบบที่ตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในบริบทพื้นที่ โดยการบูรณาการแนวคิด UX Research ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษามุ่งวิเคราะห์เชิงลึกใน 5 มิติหลัก ได้แก่ บทบาท อารมณ์ การรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรม โดยโมเดลต้นแบบจะเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการเข้ากับประสบการณ์จริงของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ได้แนวทางที่มีความเหมาะสมและปฏิบัติได้จริงในบริบทของปรากฏการณ์ความขัดแย้งของพื้นที่เป้าหมาย นอกจากนี้โมเดลต้นแบบที่พัฒนาขึ้นยังสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและปรับใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการความขัดแย้งเรื่องงานในระบบการศึกษาไทยในภาพรวม อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุดังกล่าว บริบทเชิงพื้นที่วิจัยมีลักษณะเฉพาะที่ท้าทายต่อการบริหารองค์กร ด้วยมีโรงเรียน 154 แห่ง ใน 3 อำเภอ ที่มีบุคลากรจากหลากหลายพื้นที่ ต่างวัฒนธรรมและความคิด ก่อให้เกิดปัญหาการโยกย้ายบ่อย การขาดแคลนครู และภาระงานที่หนัก ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานศึกษา คณะผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกและออกแบบวิธีการจัดการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ซึ่งผลการวิจัยโมเดลต้นแบบที่พัฒนาขึ้นนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ครูและผู้บริหาร มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ประสบการณ์ผู้ใช้เมื่อสังเคราะห์กับผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำไปใช้พัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งได้อย่างไร
2. ข้อมูลจากการผลการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา จะทำให้ได้โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในลักษณะใดบ้าง
3. ความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในมุมมองของผู้ใช้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ประสบการณ์ผู้ใช้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในมุมมองของผู้ใช้

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาประสบการณ์ผู้ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับสาเหตุและการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา ประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ มิติด้านลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล มิติด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และมิติด้านทรัพยากร และแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 5 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น

ขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความเป็นประโยชน์

ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทางด้านการบริหารความขัดแย้ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น มุมมองของผู้ใช้ที่เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 310 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ โดยยึดการวิจัยแบบผสมผสาน มี 3 ระยะ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,611 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีงบประมาณ 2566



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

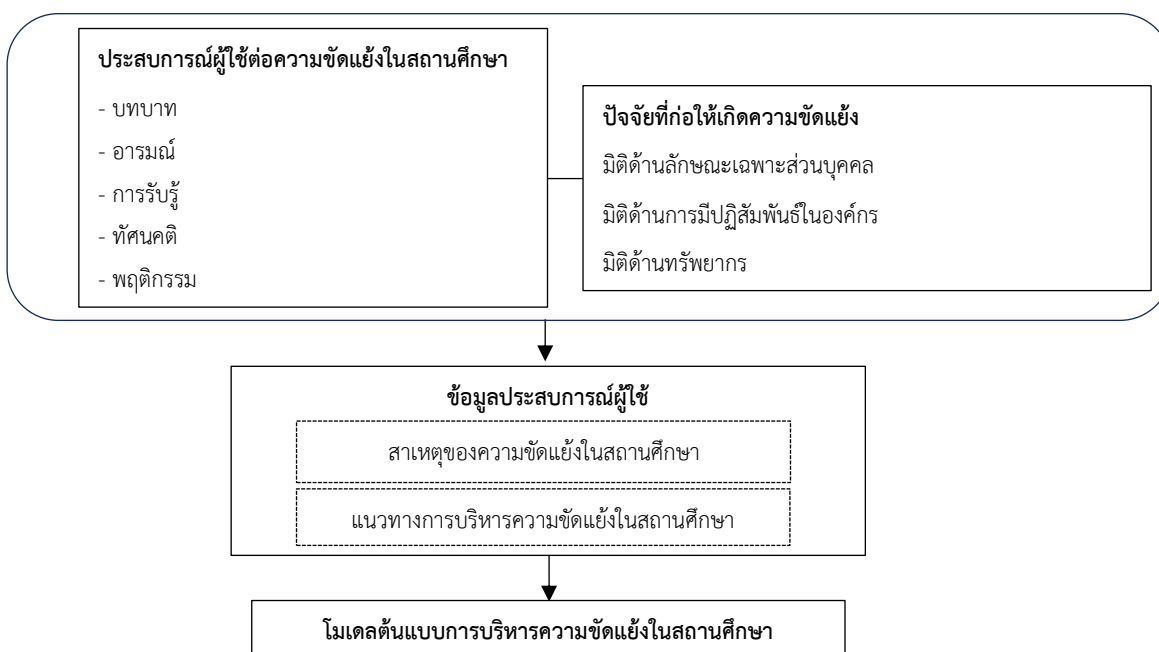
ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 5 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยเลือกแบบเจาะจงเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 และตรวจสอบคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารความขัดแย้ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยแบ่งตามกลุ่มเครือข่ายคุณภาพพัฒนาการศึกษา 10 กลุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแต่ละกลุ่มอย่างครบถ้วน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535), จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ (2554) และอริสรา ศรีบุญยกุล (2565) ได้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง 3 มิติ และใช้วิจัยประสบการณ์ผู้เข้ามาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล องค์ประกอบของประสบการณ์ผู้ให้จะประกอบด้วยบทบาท อารมณ์ การรับรู้ ทศนคติ และพฤติกรรม (วัชรศักดิ์ สุธหล้า, 2560) ทำให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ผู้ให้เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาประสบการณ์ผู้ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้วิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ โดยนำองค์ประกอบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ได้จากการสังเคราะห์มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำแบบสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูจำนวน 5 คนเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา และแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อนำออกแบบเป็นโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครู 5 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อจัดหมวดหมู่โดยการลงรหัสข้อมูล จากนั้นจึงตรวจสอบรหัสข้อมูลที่ได้จากการจำแนกแล้วโดยใช้การเปรียบเทียบจากข้อมูลที่มาจากหลาย ๆ บริบทอีกครั้ง เพื่อให้ได้ประเด็นที่จะเป็นตัวแทนในการนำไปใช้ศึกษาและออกแบบองค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น ในระยะนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความเหมาะสมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารความขัดแย้ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท โดยผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งเครื่องมือซึ่งประกอบด้วยคู่มือโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 และแบบประเมินคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญและให้ดำเนินการส่งกลับผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจากผู้ใช้เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท



โดยผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งเครื่องมือซึ่งประกอบด้วยคู่มือโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และแบบประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในรูปแบบของกูเกิลฟอร์ม (Google form) ผ่านลิงค์ และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาประสบการณ์ผู้ใช้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา และแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำนวนทั้งหมด 10 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งได้ข้อมูลประสบการณ์ผู้ใช้ตามผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์ผู้ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

ด้าน	มุมมองผู้บริหารสถานศึกษา	มุมมองครู	ข้อสรุปที่นำไปสู่แบบร่างโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้ง
สาเหตุของความขัดแย้ง			
มิติด้าน ลักษณะเฉพาะ ส่วนบุคคล	- ความแตกต่างของทัศนคติ ความคิด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล - การยึดมั่นในความคิดของตนเอง ไม่เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง - การมีอคติต่อกัน หรือมีการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย	- ความแตกต่างของทัศนคติ ความคิดและประสบการณ์ - การมีอคติต่อกัน	ความขัดแย้งในองค์กรหรือสังคมเกิดจากความแตกต่างในมุมมอง ทัศนคติ และประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงการยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และอคติต่อกัน การแบ่งกลุ่มหรือฝ่ายยังเพิ่มความรุนแรงของความขัดแย้งมากขึ้น

(ต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน	มุมมองผู้บริหารสถานศึกษา	มุมมองครู	ข้อสรุปที่นำไปสู่แบบร่างโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้ง
มิติด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร	- ขาดการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ - การขาดปฏิสัมพันธ์หรือกิจกรรมร่วมกัน	- ขาดการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จนเกิดความไม่เข้าใจในการทำงาน - มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยเกินไป	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร การสื่อสารที่โปร่งใสเปิดเผย และทั่วถึง จะช่วยลดโอกาสที่ความเข้าใจผิดจะเกิดขึ้น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
มิติด้านทรัพยากร	- การจัดสรรงานที่ไม่เท่าเทียม - การแข่งขันในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่มีการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย	- การจัดสรรแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียม - การเลื่อนเงินเดือนที่ไม่เหมาะสม	ความขัดแย้งในองค์กรมีสาเหตุสำคัญมาจากการบริหารทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม เช่น การจัดสรรงานที่ไม่เท่าเทียม หรือการแข่งขันในการเข้าถึงทรัพยากรที่มีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทที่มีการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย
แนวทางการบริหารความขัดแย้ง	- รับฟังและเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง - เน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - บริหารความขัดแย้งเชิงรุก แก้ไขปัญหาก่อนที่จะลุกลาม - มีความเป็นกลางและยุติธรรม - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	- รับฟังเหตุผลและความคิดของทุกฝ่ายโดยไม่มีอคติ - ส่งเสริมการเคารพความแตกต่างของบุคคลและความหลากหลายทางอารมณ์ในองค์กร - ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใสและทั่วถึง - ส่งเสริมการทำงานและกิจกรรมร่วมกัน	- รับฟังและเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งอย่างเป็นกลาง - เน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - แก้ไขปัญหาความขัดแย้งก่อนที่จะลุกลาม - ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน - พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและบุคลากร

2. ผลการพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยใช้การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured

Interview) พบว่า โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ที่สังเคราะห์ขึ้น คือ PEACE MODEL ดังภาพประกอบที่ 1 และมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา PEACE MODEL เริ่มต้นด้วย 3 หัวใจหลักของการบริหารจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ 1) เข้าใจ คือ การเข้าใจบริบทและสาเหตุของความขัดแย้ง 2) ใส่ใจ คือ การให้ความสำคัญกับความรู้สึกและมุมมองของทุกฝ่าย และ 3) ร่วมใจ คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

PEACE MODEL ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) P: Proactive Approach การบริหารความขัดแย้งเชิงรุก เพื่อจัดการความขัดแย้งก่อนที่จะลุกลามเป็นปัญหาใหญ่ และเป็นการสร้างระบบการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ 2) E: Effective Communication การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร โดยการสื่อสารที่โปร่งใส เปิดเผย และทั่วถึง ช่วยลดโอกาสการเข้าใจผิดที่จะเกิดขึ้น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย 3) A: Active Listening การรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ลึกซึ้งระหว่างบุคคลในองค์กร ความสามารถในการรับฟังโดยไม่มีอคติและการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่นจะช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างและเคารพซึ่งกันและกัน 4) C: Collaboration การทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม การทำงานร่วมกันที่ดีจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี 5) E: Emotional Awareness ความตระหนักเกี่ยวกับอารมณ์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่ตึงเครียด และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความเข้าใจที่ดี

ผลการประเมินคุณภาพโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด คือ ด้านคุณภาพความครอบคลุม ($\bar{X} = 5.000$, $S.D. = 0.000$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.933$, $S.D. = 0.115$) ด้านคุณภาพความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.619$, $S.D. = 0.495$) ด้านคุณภาพความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.583$, $S.D. = 0.577$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.500$, $S.D. = 0.577$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินคุณภาพโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	<i>S.D.</i>	แปลผล
1. คุณภาพความเป็นไปได้	4.583	0.577	มากที่สุด
2. คุณภาพความเหมาะสม	4.619	0.495	มากที่สุด
3. คุณภาพความถูกต้อง	4.933	0.115	มากที่สุด
4. คุณภาพความครอบคลุม	5.000	0.000	มากที่สุด
5. คุณภาพความเป็นประโยชน์	4.500	0.577	มาก
รวม	4.727	0.353	มากที่สุด

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จากผู้ใช้ที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 310 คน โดยภาพรวมความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.852$, $S.D. = 0.357$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด คือ โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งช่วยพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารและครู ($\bar{X} = 4.906$, $S.D. = 0.000$) รองลงมา คือ องค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความครบถ้วน สมบูรณ์ และชัดเจน ($\bar{X} = 4.871$, $S.D. = 0.292$) และองค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความเหมาะสมกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.868$, $S.D. = 0.339$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	<i>S.D.</i>	แปลผล
1. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความขัดแย้งที่แท้จริงของสถานศึกษา	4.845	0.371	มากที่สุด
2. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการบริหารความขัดแย้ง	4.826	0.388	มากที่สุด
3. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้ง มีวิธีการที่เหมาะสมกับในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา	4.832	0.374	มากที่สุด
4. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้ง สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา	4.835	0.371	มากที่สุด
5. องค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และชัดเจน	4.871	0.336	มากที่สุด
6. องค์ประกอบของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งมีความเหมาะสมกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา	4.868	0.339	มากที่สุด
7. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งสามารถป้องกันหรือลดความขัดแย้งได้ในอนาคต	4.826	0.380	มากที่สุด
8. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งสามารถนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาอื่นได้อย่างยืดหยุ่น	4.848	0.359	มากที่สุด
9. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งช่วยพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารและครู	4.906	0.292	มากที่สุด
10. โมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งสามารถช่วยลดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.861	0.346	มากที่สุด
รวม	4.852	0.357	มากที่สุด

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยจากประสบการณ์ผู้ใช้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาในมิติด้านลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เกิดขึ้นจากความแตกต่างในมุมมอง ทักษะ ทักษะคิด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ในมิติด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร พบว่าขาดการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพจนเกิดความไม่เข้าใจในการทำงาน และในมิติด้านทรัพยากร พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรมีสาเหตุสำคัญมาจากการบริหารทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม เช่น การจัดสรรงานที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งทำให้บางกลุ่มรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม

นอกจากนี้ การแข่งขันในการเข้าถึงทรัพยากรที่มีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทที่มีการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย ยิ่งส่งเสริมให้เกิดความไม่พอใจระหว่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งในแง่ของมุมมองทัศนคติ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิด และการตีความที่คลาดเคลื่อนจนสร้างความไม่เข้าใจกันเกิดขึ้น อีกทั้งการบริหารทรัพยากรหรือการจัดสรรงานที่ไม่เท่าเทียม อาจสร้างความรู้สึกไม่พอใจในกลุ่มบุคลากร เกิดการแข่งขันในการเข้าถึงทรัพยากรที่มีจำกัด มีความตึงเครียดและไม่พอใจระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา จนก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาในที่สุด สอดคล้องกับ บรรณานา หลีกภัย (2564) ที่ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง โดยผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งจากการทำงานภายในโรงเรียนมาจากปัจจัยด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพองค์การ และปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การที่ปัจจัยด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลเป็นสาเหตุหลักของความขัดแย้งจากการทำงานในโรงเรียน เนื่องจาก ข้าราชการครูแต่ละคนในโรงเรียนมีความแตกต่างของประสบการณ์ ความแตกต่างของค่านิยม ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และความแตกต่างของเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น และแนวทางการบริหารความขัดแย้งมีข้อเสนอดังนี้ ต้องมีการรับฟังและเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งอย่างเป็นกลาง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการความขัดแย้งแบบเชิงรุก แก้ไขปัญหาก่อนที่จะลุกลาม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและบุคลากร สอดคล้องกับ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2565) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ด้านประสานความร่วมมือ ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทุกฝ่าย และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาคิดร่วมกันเพื่อแก้ไขด้านการหลีกเลี่ยง ต้องเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีด้านการแข่งขันเอาชนะ ต้องกำชับให้ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดด้านการประนีประนอม ให้ใช้หลักการประนีประนอมบนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ตัดสินปัญหาบนความพอดีถูกต้อง และทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย และด้านการยอมให้เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมได้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งตามความเหมาะสม

2. ผลการพัฒนาโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 PEACE MODEL โดยเริ่มจาก 3 หัวใจหลัก ได้แก่ 1) เข้าใจ 2) ใส่ใจ และ 3) ร่วมใจ และประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) P: Proactive Approach การบริหารความขัดแย้งเชิงรุก 2) E: Effective Communication การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) A: Active Listening การรับฟังอย่างตั้งใจ 4) C: Collaboration การทำงานร่วมกัน และ 5) E: Emotional Awareness ความตระหนักรู้เกี่ยวกับอารมณ์ ซึ่งมีผลการประเมินคุณภาพของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจากผู้ใช้งานซึ่งเป็นข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้อย่างเป็นขั้นตอน มีการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ถอดบทความจากประสบการณ์ของผู้ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการในด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำเป็นโมเดลต้นแบบ



การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงษ์ ประเสริฐศรี (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษามี 5 ด้าน ดังนี้ การสื่อสาร ผลประโยชน์ ค่านิยม ความสัมพันธ์ และโครงสร้าง ได้แก่ กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เน้นการสร้างพื้นฐานการมีส่วนร่วมค้ำส่งในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ สิญูธร นาคพิน และวิลาวัลย์ สมบูรณ์ (2562) ได้เสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรภาครัฐอย่างสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับอำนวยการสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรได้ดังนี้ 1) ป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น 2) การลดความขัดแย้ง 3) การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ 4) การกระตุ้นไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และ 5) การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้อย่างเป็นระบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์ผู้ใช้ที่อยู่ในพื้นที่การวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นโมเดลต้นแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สอดคล้องกับ นิตยา วรณไชย และวานิช ประเสริฐพร (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาพยายามใช้เหตุผลเพื่อให้เกิดการร่วมมือในการทำงานและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่ายให้ได้รับความพึงพอใจ แต่เมื่อพิจารณาด้านการเอาชนะ พบว่ามีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นในการตัดสินใจว่าตนเองถูกต้องเสมอและมีการเตรียมทางเลือกไว้ก่อนที่จะขอความเห็นจากผู้ร่วมงาน รวมถึงการอ้างกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำโมเดลต้นแบบไปใช้บริหารความขัดแย้ง โดยสร้างกระบวนการแก้ไขปัญหาที่โปร่งใสและเป็นธรรม เน้นส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่ สามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบายและพัฒนาผู้บริหารด้านการบริหารความขัดแย้ง โดยจัดอบรมทักษะการสื่อสาร การเจรจาไกล่เกลี่ย พร้อมติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการความขัดแย้ง โดยเน้นไปที่บทบาทและทักษะที่จำเป็น เพื่อให้ได้โมเดลการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ดำเนินการตามได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูงเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิจพิณัฐ อูสาโท. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษานากลาง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.
- วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(6), 162-163.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2554). โครงการศึกษาประเด็นที่มึความเห็นร่วมกันในทรรคนะผู้เกี่ยวข้อง: ความขัดแย้งสู่ทางออกของวิกฤตการณ์บ้านเมือง. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหา ความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ฐิติชญา ชิมโชติ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 12(1), 85-99.
- ณัฏฐา โลหะโชติ. (2565). การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้งานสำหรับการพัฒนาระบบจัดการออเดอร์. [สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 16(2), 11-20.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตยา วรรณไชย และวานิช ประเสริฐพร. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 1639-1649.
- ปรารณา หลีกภัย. (2564). การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19(1), 93-113.
- พัฒนพงษ์ ทองเนื้อสูง. (2562). การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ในโรงเรียน: บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยเยาวชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิขิต อีร์เวคิน. (2553). ความขัดแย้งและการแก้ปัญหา. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 8(1), 1-15.
- วัชรศักดิ์ สุดหล้า. (2560). การพัฒนาเครื่องมือวัดและส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเพื่อสุมภาวะและความยัดมัน ผูกพันกับงานของครู: การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพงษ์ ประเสริฐศรี. (2560). แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].



- นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัญญาธ นาคพินและวิลาวัลย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2), 21-46.
- อภิสรรา ศรีบุญกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.



การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
Development of an Administrative Model to Enhance the School's Internal
Supervision System under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

อภิชัย ชาชูม^{1*}
Apichai Sasoom^{1*}

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2^{1*}
Director of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2^{1*}
Corresponding author, E-mail: sasoomapichainpt2@gmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น 2) พัฒนารูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน และครูโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบประเมินรูปแบบ 2) แบบประเมินพฤติกรรม การนิเทศภายใน 3) แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ 4) แบบบันทึกผลลัพธ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูต้องการการนิเทศแบบชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 2) รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า (1) ผู้บริหารมีพฤติกรรมการนิเทศภายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูมีระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และ (3) ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการนิเทศภายใน ครูมีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 4) ผลการประเมินการใช้รูปแบบด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบการบริหารจัดการ, ระบบการนิเทศภายใน, โรงเรียนประถมศึกษา



ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the needs, 2) develop a management model, 3) implement the model, and 4) evaluate the model to enhance the internal supervision system in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of school administrators and teachers selected using Krejcie and Morgan's sample size table and simple random sampling, with schools as the sampling unit. The sample included 92 administrators and 3 teachers per school, totaling 368 participants. The research instruments included: 1) a model evaluation form, 2) an internal supervision behavior assessment form, 3) a learning management competency assessment form, and 4) a result recording form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) Teachers expressed a strong need for guidance-based supervision through Coaching and Mentoring, which supports the development of students' 21st-century skills; 2) The developed management model for enhancing internal supervision comprised five components; 3) The implementation of the model yielded the following results: (1) administrators demonstrated the highest level of internal supervision behavior, (2) teachers' learning management competency improved after the model implementation, and (3) administrators demonstrated excellence in internal supervision, teachers excelled in active learning management, and students developed greater competencies and 21st-century skills; and 4) The model was rated at the highest level in terms of validity, appropriateness, feasibility, and usefulness.

KEYWORDS: Development of Management Model, Internal Supervision System, Primary School

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะ ในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังที่นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ กล่าวว่า “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมพร้อมของคน หรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้วต้องทำให้ เขาเป็นคนที่รักจะเรียนมีคุณธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21



โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทย ได้เข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรม (นรรชต์ ผินเขียว, 2562)

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายคือสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ถึงคุณภาพของผู้เรียน จำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือแนะนำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และมีคุณภาพสูงสุด เนื่องด้วยการนิเทศการศึกษากลับเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อให้ช่วยตนเอง จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง การแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญเฉพาะ การนิเทศการศึกษาจึงยังคงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการนิเทศการศึกษานั้นมีรูปแบบในการนิเทศได้หลากหลายรูปแบบ คือ การนิเทศทางตรง การนิเทศทางอ้อม การนิเทศทางไกลและการนิเทศภายในโรงเรียน ในสภาพปัจจุบันวิธีการนิเทศที่มีความสำคัญจำเป็นมากที่สุด คือ การนิเทศภายในโรงเรียน (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2557)

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็น ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการนิเทศภายในยังเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการแก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือผู้ทำการนิเทศรู้ปัญหาอย่างแท้จริง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ ถือว่าเป็นการนิเทศที่ดีที่สุด (จรินทร์ อุตสาหะ 2564)

จากผลการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม ทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Quick Policy: QP) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเพียง 30 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จาก 245 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้นที่มีผลการประเมินระดับดีเยี่ยม ซึ่งจากผลการติดตาม นโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Quick Policy: QP) ตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ระดับดีเยี่ยม โดยมีข้อเสนอแนะในประเด็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ รวมทั้งควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้การดูแลช่วยเหลือสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็งเป็นระบบ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงมีนโยบายพัฒนาการศึกษาโดยเน้นให้สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสนอแนะไว้



สำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแบบองค์รวม เพื่อนำสู่ความต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคตของสถานศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “นครปฐม เขต 2 นครแห่งการสร้างคนดี มีคุณภาพเรียนรู้ นำสู่ชีวิตที่เป็นสุข”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในมี 7 ขั้นตอน เรียกว่า FUTURE-S Model ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาเป้าหมาย (Finding) ขั้นตอนที่ 2 สร้างความเข้าใจ (Understanding) ขั้นตอนที่ 3 ใช้ทีมพัฒนา (Team working) ขั้นตอนที่ 4 นำข้อตกลงมาปฏิบัติ (Using Performance Agreement) ขั้นตอนที่ 5 ชี้ชัดจัดสะท้อนผล (Reflexing) ขั้นตอนที่ 6 ประเมินทุกคนจากงาน (Evaluating) และขั้นตอนที่ 7 เปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนอนาคต (School Changing to Future School) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยสนับสนุน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนตุลาคม 2567

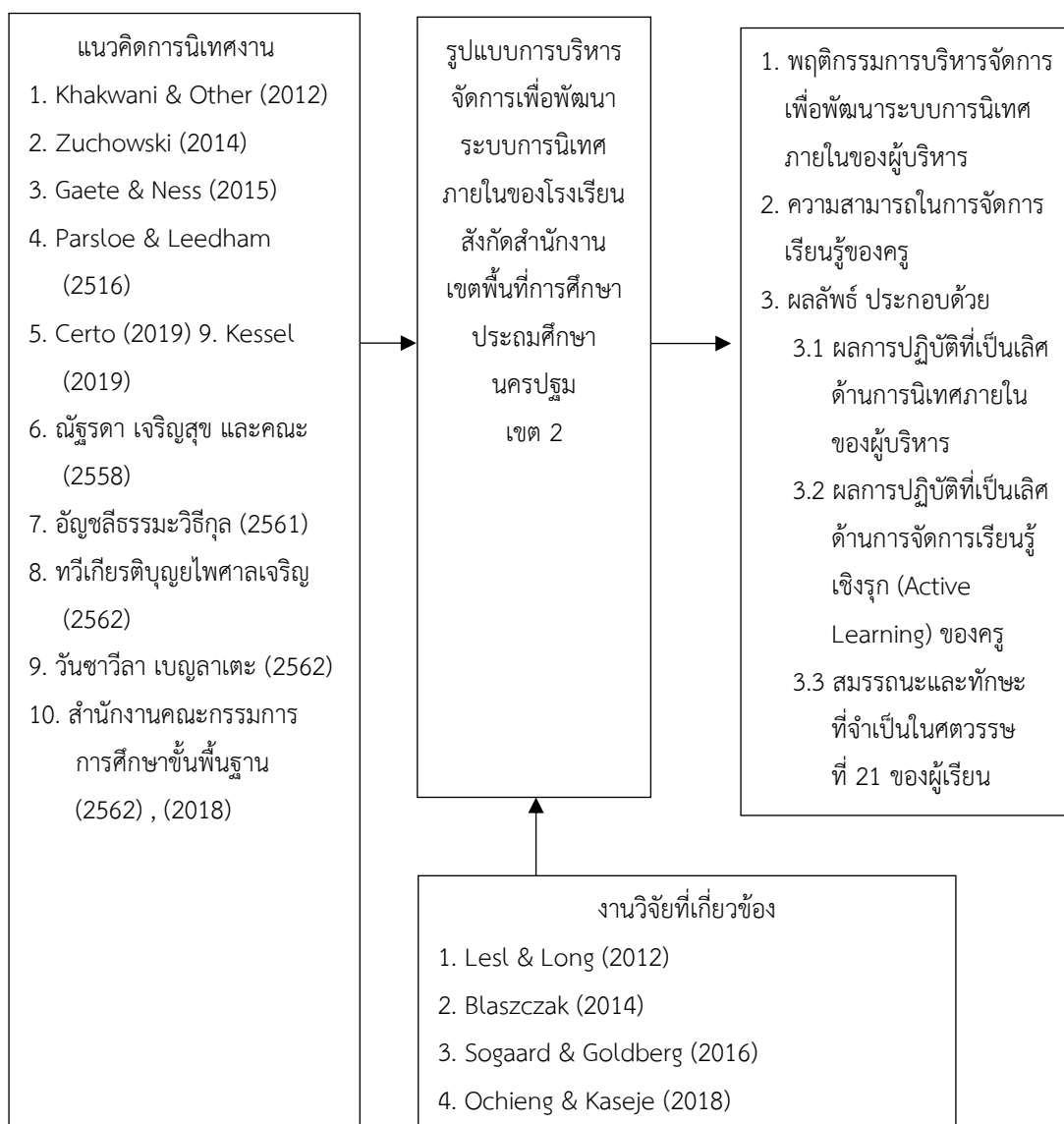
วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ผู้บริหารโรงเรียน 92 คน กลุ่มที่ 2 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โรงเรียนละ 3 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) ลักษณะเป็นประเด็นคำถาม จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ มี 5 ประเด็น ตอนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ความรู้เพื่อยกร่างรูปแบบ



การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00

3. แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบที่มีต่อร่างรูปแบบมีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.88-0.98 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.99

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 12 ข้อ ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.86-0.93 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98

5. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ประเมิน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 16 ข้อ ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96

6. แบบบันทึกผลลัพธ์การใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00

7. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 23 ข้อ ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.87-0.95 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

2. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยการยกร่างรูปแบบจากข้อที่ 1 และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 13 คน เพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถนำมาทดลองใช้ได้

3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ที่ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ผู้บริหารโรงเรียน 92 คน และครู โรงเรียนละ 3 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เพื่อทราบผลการใช้รูปแบบในประเด็น ต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้รูปแบบ และ 3) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน

4. ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ใน 4 มิติ ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบการประเมินรูปแบบ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นโรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้ จำนวน 184 คน และศึกษานิเทศก์ ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 196 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (R1) มี 3 ขั้นตอนย่อย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์สถานภาพของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (D1) มี 3 ขั้นตอนย่อย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ดังนี้

1. ยกร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยสนับสนุน โดยกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน มี 7 ขั้นตอน เรียกว่า FUTURES Model ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาเป้าหมาย (Finding) ขั้นตอนที่ 2 สร้างความเข้าใจ (Understanding) ขั้นตอนที่ 3 ใช้ทีมพัฒนา (Team working) ขั้นตอนที่ 4 นำข้อตกลงมาปฏิบัติ (Using Performance Agreement) ขั้นตอนที่ 5 ชี้ชัดจัดสะท้อนผล (Reflexing) ขั้นตอนที่ 6 ประเมินทุกคนจากงาน (Evaluating) และขั้นตอนที่ 7 เปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนอนาคต (School Changing to Future School)

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของร่างรูปแบบ ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนำประเด็นจากสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ

3. การประเมินเพื่อรับรองก่อนใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ นำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยกำหนดไว้ว่าผลการประเมินในแต่ละด้านต้องมีค่าเฉลี่ยต้องไม่ต่ำกว่า 3.51 จึงจะถือว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้

ระยะที่ 3 การใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (R2) ดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 ดังนี้

นำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ไปใช้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (D2) มี 2 ขั้นตอนย่อย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ดังนี้

การประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ นำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งค่าเฉลี่ยต้องไม่ต่ำกว่า 3.51 ตามประเด็น การประเมิน 4 ด้าน



จึงจะถือว่ารูปแบบที่นำมาใช้ในครั้งนี้ผู้ใช้เห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ได้จริง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สภาพการจัดการเรียนรู้ ที่ต้องการคือ ครูต้องการได้รับการชี้แนะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 2) สภาพการนิเทศภายในเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการ คือ การนิเทศที่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูได้จริง มีสื่อ เครื่องมือประกอบการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ ประชุม ชี้แจงเพื่อการนิเทศภายใน มีบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพโดยเฉพาะพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement) และควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และ 3) รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน ที่ต้องการคือต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระงานแก่ครู ต้องช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้ ต้องสามารถชี้แนะ แนวทางในการแก้ไขปัญหาได้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และมีบรรยากาศ ในการนิเทศเชิงบวก สำหรับรูปแบบควรประกอบด้วยหลักการ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ชัดเจนและการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุม

2. ผลการประเมินเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า พบว่าร่างรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน มีชื่อเรียกว่า FUTURE-S Model 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยสนับสนุน โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและ มีความถูกต้องในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.82-4.84

ผลการประเมินเพื่อรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผ่านเกณฑ์ 3.51 ที่กำหนดไว้ทุกด้าน จึงสรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า

3.1 สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบการนิเทศภายใน โดยทุกโรงเรียนมีคู่มือการนิเทศภายในของสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศภายใน รายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านทางแพลตฟอร์มที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กำหนดทุกโรงเรียน มีโรงเรียน 75 โรงเรียน ดำเนินการได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนอีก 17 โรงเรียนดำเนินการได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด



มีโรงเรียนหลายโรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม และมีผลการดำเนินงานตามรูปแบบของโรงเรียนที่สามารถวัดประเมินผลได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

3.2 การจัดการเรียนรู้ของครูของแต่ละโรงเรียนเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทุกโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 100 ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งมีสื่อและมินิวัดกรรมที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทุกโรงเรียน

3.3 ผู้เรียนร้อยละ 100 ของทุกโรงเรียนมีความสุขที่เกิดจากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีผลงาน ชิ้นงานสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าค่าเป้าหมายของโรงเรียนทุกโรงเรียน มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

4. ผลการประเมินหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับ ผลการประเมินรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.81$, $S.D. = 0.36$) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.79$, $S.D. = 0.41$) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.77$, $S.D. = 0.38$) และด้านความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X} = 4.71$, $S.D. = 0.44$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่ามี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ครูต้องการได้รับการชี้แนะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เหมาะสมอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 2) ครูต้องการการนิเทศที่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูได้จริง มีสื่อ เครื่องมือประกอบการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ ประชุม ชี้แจงเพื่อการนิเทศภายในมีบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพโดยเฉพาะการพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement) และควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และ 3) รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน ต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระงานแก่ครู ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้ สามารถชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และมีบรรยากาศ ในการนิเทศเชิงบวก สอดคล้องกับ Harris and Michelle (2010) ที่กล่าวว่า การที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ ชัดเจน มีผู้นิเทศที่เป็นเพื่อนคู่คิด และมีการนิเทศที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ก็มีความเชื่อว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูมีทักษะและเทคนิคสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารก็ต้องมีทักษะการนิเทศที่สามารถส่งเสริม แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูไปพร้อมกัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับกับ Allen (2015) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ : ความจำเป็นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่า การจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูและความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการด้านการศึกษาของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน มีชื่อเรียกว่า FUTURE-S Model 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยสนับสนุน โดยรวมผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามทฤษฎีและหลักการพัฒนารูปแบบ จากนั้นนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องก่อนนำไปใช้จริงเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทองคำ อำไพ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบรูปแบบ/วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินรูปแบบก่อนนำไปทดลองใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ดิสกุล เกษมสวัสดิ์ (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สถานศึกษาทั้ง 92 โรงเรียน มีคู่มือการนิเทศภายในทุกโรงเรียน ครูมีการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกทุกคน ผู้เรียนมีผลงาน ชิ้นงานที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และที่สำคัญคือทั้งครูและผู้เรียนมีความสุขในการจัดการเรียนรู้และการเรียน เนื่องจากรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สังกะระห์ตามระบบตามแนวคิดการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา (School Management) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ชุมชนวิชาชีพการเรียนรู้ (Professional Learning Community) การพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement: PA) ทักษะของผู้เรียนศตวรรษที่ 21 (3R8C) และทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความเป็นไปได้ เหมาะสมและ



ถูกต้องสามารถนำไปทดลองใช้ได้ สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ มีปาน (2562) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก ผ่านการยกย่องรูปแบบและตรวจสอบความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญว่ารูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปได้ ถูกต้องและเป็นประโยชน์สามารถนำไปทดลองใช้ได้ และเมื่อนำไปทดลองใช้แล้ว พบว่าผลที่เกิดขึ้น คือ ทักษะและพฤติกรรมของผู้นิเทศ และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษาพิเศษ ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีผลการประเมินสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ตั้งไว้ร้อยละ 75 ทุกคน นอกจากนี้รัล น่วมมะโน (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ สุรียนต์ สุวรรณทอง (2567) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: POMELO Model ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) อยู่ในระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) นักเรียน ครู สถานศึกษา ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย และได้รับรางวัลต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีมาตรฐานเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่เป็นแบบอย่างได้ และมีนวัตกรรมที่ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า รูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องครอบคลุม และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้ศึกษาทั้งแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถาม สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ ทำให้เห็นเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ง่ายเมื่อนำสู่การปฏิบัติ รวมทั้งยังเป็นรูปแบบที่สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาโร เฟิงส์วส์ดี (2553) ที่กล่าวว่า การประเมินรูปแบบตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม ทำให้ได้รูปแบบที่สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องต่อความต้องการของผู้ใช้ มีความเหมาะสม เชื่อถือ และได้สาระครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับ บุญสุพร เฟิงทา (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดตามกรอบการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนไว้ในโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มากที่สุดเพื่อจะได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของตนเอง



2. การนำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเพื่อช่วยให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปใช้ควรได้รับการอบรมก่อนที่จะนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่นำไปใช้และผู้ที่ได้รับผลจากการใช้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนิเทศภายในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

3. ควรมีการนำรูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ไปทดลองใช้กับโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ และทำการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่อนุเคราะห์ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำตลอดจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซนจูรี จำกัด.
- จรัส น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2557). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำเนา.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 463-464.
- ทองคำ อำไพ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นรรชต์ ฝันเชียร. (2562, 2 พฤศจิกายน). การเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องเป็นอย่างไร. <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/71421/-teaartedu-teaart-teaart-teaarttea->
- บุญสุพร เพ็งทา. (2565). รูปแบบการนิเทศงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขุฎิบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-16.
- ศุภลักษณ์ มีปาน. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุฎิบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุริยันต์ สุวรรณทอง. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: POMELO Model ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น*, 2(1), 48-62.
- Agih A. Allen. (2015). Effective School Management and Supervision: Imperative for Quality Education Service Deliver. *An International Multidisciplinary Journal*, 9(3), 62-74.
- Harris, A. & Michelle, J. (2010). Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, 13(2), 172-181.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



การวิเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี The Factor Analysis of the Success of Educational Management in Prachinburi Vocational Education

อารีย์ เลิศกิจเจริญผล¹, ศุภสิทธิ์ ดีรักษา^{2*}, วิชัย ชื่นชาติ³, นิรุตต์ ประยูรเจริญ⁴,
รมย์นลิน ลิ้มรัก⁵ และ ศิราณี ศรีสุยง⁶

Aree Lertkijjaroenpol¹, Suppasit Deeraksa^{2*}, Wichai Chuenchat³, Nirut Prayunjachoen⁴,
Romnarin Limrak⁵ and Sirani Srisuying⁶

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3¹
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3^{2*,3,4,5}

ครู วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3⁶
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา^{1,2*,3,4,5,6}

Director of Prachinburi Technical College, Institute of Vocational Education Region 3¹
Deputy of Prachinburi Technical College, Institute of Vocational Education Region 3^{2*,3,4,5}
Teacher of Prachinburi Technical College, Institute of Vocational Education Region 3⁶
Office of Vocational Education Commission^{1,2*,3,4,5,6}
Corresponding author, E-mail: suppasitdrk@gmail.com^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน นักศึกษา จำนวน 512 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารจัดการ, ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรใน 4 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.31-0.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้าน การจัดการศึกษาทวิภาคี ตามลำดับ โดยมีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 145.56



ค่า P-value เท่ากับ 0.087 องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 61 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยค่าความแตกต่างโดยประมาณ (SRMR) เท่ากับ 0.043 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.047

คำสำคัญ: องค์ประกอบความสำเร็จ, การจัดการศึกษา, อาชีวศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the components contributing to the success of vocational education management in Prachinburi Province, and 2) examine the consistency of the confirmatory factor analysis model. The sample group consisted of 512 participants-educational administrators, teachers, and vocational students-selected through stratified random sampling. The research instrument was a 55-item questionnaire using a 5-point Likert scale. The findings revealed that the overall success of vocational education management in Prachinburi Province was at a high level. When analyzed by specific components, two were rated at a high level-curriculum (with the highest average) and teaching and learning-while management and dual education management were at a moderate level. The results of the confirmatory factor analysis showed that the model fit well with the empirical data. The factor loadings for the four components ranged from 0.31 to 0.98 and were statistically significant at the 0.05 level. The components ranked by factor loading from highest to lowest were: curriculum, teaching and learning, management, and dual education management. The model fit indices were: Chi-square = 145.56, P-value = 0.087, degrees of freedom (df) = 61, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.043, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.047.

KEYWORDS: Success Factor, Educational Management, Vocational Education

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยด้านวิชาชีพเพื่อเข้าสู่แรงงาน เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง เพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง เชิงพื้นที่ และกระจายโอกาสเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ เพื่อให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ทั้งการเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งเงินทุน และสวัสดิการทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเรื้อรังและป้องกันการส่งต่อความยากจนไปยังลูกหลาน โดยเน้นส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ที่มีคุณภาพแก่เด็กและเยาวชนจากครัวเรือนยากจน พร้อมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่มีการบูรณาการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตให้ทุกคนในสังคมได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมเพียงพอ สามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพของอาชีวศึกษาที่เน้นการผลิตพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ และการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ อันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้านทักษะฝีมือ ทั้งในและต่างประเทศ จึงเป็นการส่งเสริมคนไทย ให้เข้าสู่ตลาดฝีมือแรงงานได้มากขึ้นซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองของประเทศได้ด้วย (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

การจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพของอาชีวศึกษามีหลายวิชาชีพและมีสถาบันที่รับผิดชอบ เช่น วิชาชีพด้านช่าง จัดการศึกษาโดยวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพด้านพาณิชยกรรม จัดการศึกษาโดยวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิชาชีพด้านเกษตรจัดการศึกษาโดยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปิดการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี (สายปฏิบัติการ) ตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556, 2556) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษามีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเข้มแข็งทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน โดยมีกระบวนการเรียนรู้จากภาคทฤษฎีในห้องเรียนและภาคปฏิบัติหรือห้องปฏิบัติการ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561, 2561) ซึ่งเป็นการให้ความรู้ และทักษะแก่ผู้เรียนเน้นการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง และมีการฝึกเพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำให้มีคุณลักษณะในการนำกลุ่มตามความสามารถของผู้เรียน โดยผ่านกิจกรรมวิชาชีพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการศึกษา ในการพัฒนาสมัยใหม่ให้เกิดผลสำเร็จได้ (มงคลชัย สมอุดร, 2549) การจัดการศึกษาในพื้นที่ควรมุ่งเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ เพื่อลดปัญหาความยากจนของประชาชน เป็นทางเลือกให้กับผู้เรียนที่ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน และอาจเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้ผู้เรียนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อนำสู่การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการศึกษาเพื่ออาชีพ

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นแนวทางการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพที่สถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและได้คุณภาพมากยิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักการศึกษาดังนี้ วนิชย์ อ่วมศรี (2556), จิตภาภีร์ศิริกุล (2559), อนุสรณ์ แสงนิมโนล (2561), ศิริพรรณ ชุมชุม (2562), นวลอนงค์ อุซุภาพ (2562), รัชต์ ไตรมาลัย และคณะ (2562), ศักดิ์ กองสุวรรณ (2562), ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ (2562) และ Deutscher and Winther (2018) สามารถสรุปเป็นขอบเขตเนื้อหาองค์ประกอบความสำเร็จ 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.2 ด้านหลักสูตร
- 1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 1.4 ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นักเรียน นักศึกษา จากสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 7 แห่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี วิทยาลัยการอาชีพปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน วิทยาลัยอาชีวศึกษาพนิชัยการปราจีนบุรี วิทยาลัยสายมิตรเทคโนโลยี และวิทยาลัยเทคโนโลยีนครกบินทร์ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 395 คน นักเรียน นักศึกษา จำนวน 9,044 คน รวมจำนวน 9,439 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการประชากรโดยใช้การสุ่มในวิเคราะห์องค์ประกอบขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 300 คน (Tabachnick & Fidell, 2007) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู นักเรียน นักศึกษา สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 44 คน นักเรียน นักศึกษา จำนวน 468 คน รวมจำนวน 512 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรแฝง ได้แก่ องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 4 ด้าน คือ

- 3.1.1 ด้านการบริหารจัดการ
- 3.1.2 ด้านหลักสูตร
- 3.1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3.1.4 ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี

3.2 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ มี 3 ตัวแปร 15 ตัวบ่งชี้ ด้านหลักสูตร มี 3 ตัวแปร 17 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ตัวแปร 16 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี มี 4 ตัวแปร 21 ตัวบ่งชี้

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยนำคะแนนที่ได้คำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) โดยผลการพิจารณาพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1 คน นักเรียน นักศึกษา จำนวน 29 คน มีค่าอยู่ระหว่าง .42-.81 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (ไพศาล วรคำ, 2564) มีค่าเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามออนไลน์ถึงกลุ่มตัวอย่างภายในเวลาที่กำหนด สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 512 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. ศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายองค์ประกอบและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) (ปิยะธิดา ปัญญา, 2567)
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สรุปผลได้ดังนี้



ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสำเร็จของการจัดการการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นนักเรียน นักศึกษา จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40 รองลงมาครู จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 และต่ำสุดเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.76 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนมากเป็นระดับ ปวส. จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 57.62 รองลงมาเป็นระดับ ปวช. จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 33.79 และต่ำสุดปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.68 และเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี ค่าเฉลี่ย 3.45

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี (SF) จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า

1. ด้านการบริหารจัดการ (EA) พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.43 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ 0.06 ถึง 0.41 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

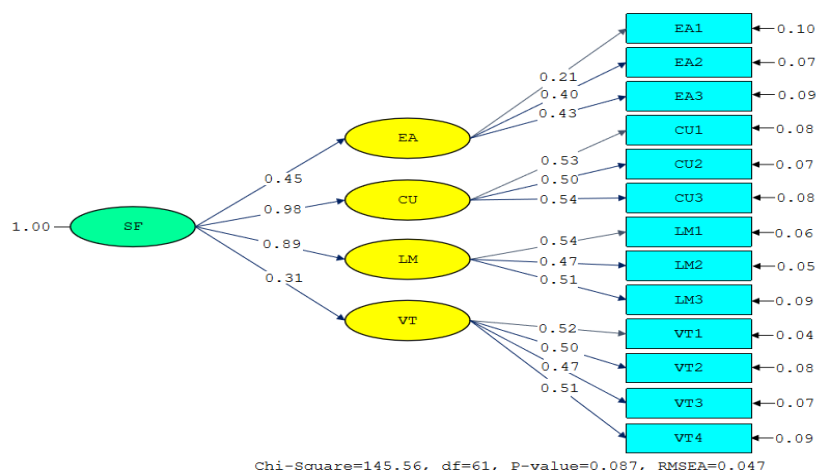
2. ด้านหลักสูตร (CU) พบว่า องค์ประกอบด้านหลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.56 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบตั้งแต่ 0.03 ถึง 0.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน (LM) พบว่าองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอน มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ 0.00 ถึง 0.51 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

4. ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี (VT) พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.52 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ 0.00 ถึง 0.54 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ของจำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.31-0.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98, 0.89,

0.45 และ 0.31 ตามลำดับ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 145.56 ค่า P-value เท่ากับ 0.087 องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 61 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยค่าความแตกต่างโดยประมาณ (SRMR) เท่ากับ 0.043 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.047 (ดังภาพที่ 1)



ภาพประกอบที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

เมื่อพิจารณาผลกระทบที่ตัวแปรความสำเร็จของการจัดการการศึกษาอาชีวศึกษา (SF) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีผลกระทบต่อตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ (EA) ด้านหลักสูตร (CU) ด้านการจัดการเรียนการสอน (LM) และด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี (VT) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติของตัวแปรแฝงภายในที่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรแฝงภายนอกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาอาชีวศึกษาที่ประมาณค่าจากคะแนนดิบ

ตัวแปรแฝงภายนอก	ค่าสถิติ	ตัวแปรแฝงภายใน			
		EA	CU	LM	VT
SF	λ	0.45*	0.98*	0.89*	0.31*
	t	4.13	16.25	15.21	4.01
	SE	0.071	0.043	0.045	0.051
	Errorvar	0.75	-0.091	0.057	0.81
	t	3.11	1.15	1.07	8.01
	SE	0.35	0.051	0.048	0.15
	R ²	0.41	0.62	0.58	0.47

หมายเหตุ * หมายถึง $\alpha = .05$



จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีผลกระทบต่อตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีดัชนีการวัดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจาก ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าที่สูง และค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยค่าความแตกต่างโดยประมาณ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.043 ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 145.56 องศาความเป็นอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 61 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.087 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.047 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนและสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่ององค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ มีนโยบายเร่งรัดคุณภาพ มีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเห็นความสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข และนำความรู้ไปพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิ์ พิพัฒน์ผล (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่ พบว่า องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาวดี พวงจันทร์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ของ จำนวน 4 องค์ประกอบพบว่า

2.1 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงสภาพร ดาวเรือง และคณะ (2560) ได้ศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า พบว่า การจัดการศึกษามีแนวโน้มในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การจัดการศึกษาตามความต้องการกำลังคนภายในท้องถิ่น การสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบการ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลือชัย แก้วสุข ชญาพิมพ์ อุสาโห และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ พบว่า

สถานศึกษาวางแผนการผลิตสามารถผลิตกำลังคนที่สถานประกอบการต้องการให้สอดคล้องกับสาขาอาชีพ มีทักษะด้านสติปัญญา การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ให้ความรับผิดชอบตรงต่อเวลา

2.2 ด้านหลักสูตร พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โนซีลา สาสิม และอาฟีฟี ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีผลต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของนักเรียนนักศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระดับนักศึกษาและระดับวิทยาลัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรคุณลักษณะทางวิชาชีพของนักศึกษาได้ดี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิจิรา บำรุงกิจ ชญาพิมพ์ อุสาโห และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายการพัฒนาหลักสูตร และอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติการบริหารวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยทุกระยะของการจัดการเรียนการสอนมีวิธีการจัดที่หลากหลาย พัฒนาหลักสูตรให้พัฒนานักศึกษาให้เป็นนักคิดเชิงประกอบการ

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรัฏฐ์ สวัสดิ์พัชรกุล และสัญญาชัย พัฒนสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism) เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาอาชีวะเกษตรของไทยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั้ง 4 ภาคของไทย พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดมศักดิ์ มีสุข (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง พบว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประกอบด้วยปัจจัยการจัดการเรียนการสอนการจัดทำหลักสูตร การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้เหมาะสม

2.4 ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย พันธุ์รัตน์ ไพโรจน์ สิริยากร และพิสิฐ เมธาภัทร (2561) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบเตรียมความพร้อมนักเรียนอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรเดมมิ่ง พบว่าการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้พบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรอยู่ในเกณฑ์ที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Teichmanna, Ullricha and Gronaua. (2019) ได้ศึกษาการเรียนรู้เฉพาะทางเป็นมุมมองใหม่สำหรับการฝึกอาชีพในโรงงานแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมวิชาชีพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในการเรียนรู้ ในทางปฏิบัติมีความจำเป็นต้องสร้างหรือเลือกสถานการณ์ที่สร้างขึ้นคล้ายกับกระบวนการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ เน้นกระบวนการแก้ปัญหา การเข้าถึงฐานข้อมูลการซ่อมแซมและการใช้ข้อมูลที่สามารถพัฒนาและทดสอบในสถานการณ์การเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แพรภัสส์ เลิศรัฐพัชร (2562) ได้ศึกษาความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษา



ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษา คือ ด้านระบบการเรียนการสอน และฝึกปฏิบัติ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสำเร็จของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ภาพรวมและรายด้าน มีจำนวนตัวแปรทั้งสิ้น 4 ตัวแปร องค์ประกอบภายใน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.25-1.03 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร รองลงมาด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ อยู่แพ พนายุทธ เขยบาล และสมคิด สร้อยน้ำ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาพบว่า การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจำเป็นในการนำสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านหลักสูตร ควรมุ่งพัฒนาด้านหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะวิชาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา เพื่อการผลิตนักศึกษาให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษาโดย พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดประมวลประสบการณ์เน้นการเรียนภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมุ่งพัฒนาด้านการออกแบบการเรียนการสอน สถานศึกษาควรจัดการเรียนรู้จัดตามความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน มีการวัดและการประเมินผลจากการฝึกปฏิบัติโดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

3. ด้านการบริหารจัดการ ควรมุ่งพัฒนาความสามารถทางวิชาการของครู การศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับงานสอน ครูควรมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จัดหาครูต่างชาติเพื่อสอนภาษาอังกฤษ จัดให้มีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

4. ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี ควรมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจากสถานประกอบการตรงตามสาขาที่เรียน ให้เกิดทักษะวิชาชีพสามารถปฏิบัติได้จริง สร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน มีฐานเรียนรู้พร้อมสำหรับการปฏิบัติด้านทักษะแก่ผู้เรียน เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง เพื่อนำสู่การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการศึกษาเพื่ออาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีพที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

2. ควรศึกษารูปแบบการขยายภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการระดมทรัพยากร และยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

3. ควรศึกษารูปแบบการเพิ่มโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้วิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิ์ณ พัทฒณผล. (2557). องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิษฐา ชัยรัตนารณ. (2562). แนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาอาชีวศึกษาไทย. *วารสารวิชาการสถาบันอาชีวศึกษา*, 4(2), 18-30.
- จงสภาพร ดาวเรือง และคณะ. (2560). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 289-300.
- จิตาภา ธีรศิริกุล. (2559). การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศต่าง ๆ: คุณลักษณะร่วมและปัจจัยแห่งความสำเร็จ. *สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 22(1), 52-60.
- จิรัฏฐ์ สวัสดิพัชรกุล และ สัญชัย พัฒนสิทธิ์. (2560). ผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคอนสตรัคชันนิซึมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาอาชีวะเกษตรของไทย. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 8(1), 231-240.
- ฉัตรชัย พันธุ์รัตน, ไพโรจน์ สติยากร และพิสิฐ เมธภัทร. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบเตรียมความพร้อม นักเรียนอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้วัฏจักรเดมมิง. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 9(1), 18-27.
- ชำนาญ อยู่แพ, พนายุทธ เขยบาล และสมคิด สร้อยน้ำ. (2562). รูปแบบการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 69-84.
- นวลอนงค์ อุฑาพ. (2562). กลยุทธ์การตลาดเพื่อการบริหารอาชีวศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1), 1-11.
- นิจิรา บำรุงกิจ, ชญาพิมพ์ อุสาโห และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2562). การบริหารวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาคูณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 144-162.
- โนศิลา สาลิม และอาฟีฟ ลาเต๊ะ. (2561). ปัจจัยพหุระดับที่มีผลต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของนักเรียนนักศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 29(2), 133-150.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2567). *ตำราสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556.” (2556, 18 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130. ตอนพิเศษ 23 ง. 32-33.
- “ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).” (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1.



“ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561.” (2561, 18 กันยายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135. ตอนพิเศษ 228 ง. 4-6.

“พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551.” (2551, 5 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 125. ตอนที่ 43 ก, 1-24.

แพรวาสส์ เลิศรัฐพัชร. (2562). ความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนกับสถาน

ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษา. วารสารเกษมบัณฑิต.

20(ฉบับพิเศษ), 72-84.

ไพศาล วรคำ. (2564). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

มงคลชัย สมอุดร. (2549). การพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีศีลธรรมของนักเรียนเกษตรด้วยกระบวนการองค์การ
เกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกท.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชต์ ไตรมาลัย, พันธศักดิ์ พลสารมัย และปรัชญนันท์ นิลสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ
เพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0. วารสารครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(1), 294-314.

ลือชัย แก้วสุข ขย้าพิมพ์ อุสาโห และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). การพัฒนากลยุทธ์
การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ.

วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(1), 47-61.

วนิชย์ อ่วมศรี. (2556). ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://sites.google.com/site/webkaset>

ศักดิ์ กองสุวรรณ. (2562). คุณภาพการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร.

วารสารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการอาชีวศึกษา, 3(1), 1-10.

ศิริพรรณ ขุนนุ. (2562). มาตรฐานอาชีพ: หัวใจของการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ. วารสารวิชาการสถาบันอาชีวศึกษา, 4(1), 3-5.

สุมาวดี พวงจันทร์ และคณะ. (2558). การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 26(2), 122-130.

อนุสรณ์ แสงนันทนวล. (2561). พบปัญหาอาชีวะอื้อ 1-2 เดือนขงแนวปฏิรูประยะสั้น. ไทยรัฐฉบับพิมพ์ 15 มี.ค. 2561.

สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/news>.

อุดมศักดิ์ มีสุข. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม

ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(3), 221-235.

Deutscher V. & Winther, E. (2018). Instructional sensitivity in vocational education. *Learning and Instruction*, 53, 21-33, Retrieved 5 November 2019, from <http://dx.doi.org>

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Teichmann, M. A. U. & Gronau, N. (2019). Subject-oriented learning-A new perspective for
vocational training in learning factories. *Procedia Manufacturing*, 31, 72-78.



ภาคผนวก

Appendix



คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

กองบรรณาธิการ วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งเป็นวารสารฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความยินดีและเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่จะได้รับผลงานเกี่ยวกับบทความวิชาการ หรือ บทความวิจัย ในสาขาการศึกษา สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาการบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการและการบัญชี สาขารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขาภาษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยา สาขาวิชาศิลปะและมนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากทุกท่าน/ทุกหน่วยงาน เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยบทความต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ในรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (Double-blind review) ดังนั้นเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการพิจารณา จึงขอแนะนำแนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับ ดังนี้

ประเภทของบทความ

1. บทความวิชาการ (Academic article) หมายถึง บทความที่เขียนขึ้นในลักษณะวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานวิชาการที่ได้เรียบเรียงมาจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น หรือเป็นบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อนำเสนอความรู้ หรือ แนวทางในการแก้ปัญหาตามแนวคิดทฤษฎี สำหรับผู้สนใจทั่วไป ซึ่งรายละเอียดของบทความวิชาการ ควรประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

1.2 ผู้แต่ง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) (ให้ทำเชิงอรรถไว้ท้ายของหน้าแรกเท่านั้น ประกอบด้วยตำแหน่งสังกัดภาควิชา/สาขาวิชา/แผนก คณะ สถาบัน และระบุจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้นิพนธ์ ในกรณีที่มีผู้ร่วมนิพนธ์หลายท่านให้ระบุจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้นิพนธ์หลักเท่านั้น)

1.3 สารสังเขป (สรุปเนื้อหาโดยภาพรวม ผู้นิพนธ์ควรเขียนในลักษณะมุ่งประเด็นสำคัญ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน และเป็นประโยชน์ต่อสังคมและหรือแวดวงการศึกษา)

1.4 บทนำ

1.5 เนื้อหา

1.6 บทสรุป

1.7 เอกสารอ้างอิง

สรุปบทความวิชาการ ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ คำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2-5 คำ บทนำ เนื้อหา บทสรุป และเอกสารอ้างอิง โดยพิมพ์หมายเลขหน้าชิดริมขวาทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก ไม่มีเลขหน้า) ทั้งนี้บทความควรมีจำนวนหน้า 10-15 หน้า

2. บทความวิจัย (Research article) หมายถึง บทความที่เขียนขึ้นเพื่อนำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยอย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยแสดงให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย ที่เป็นน่าเชื่อถือ ถูกต้องตามหลักวิชา และนำเสนอข้อค้นพบจากการทำวิจัย รวมไปถึงข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงการทำวิจัยต่อยอดจากผลการวิจัยที่พบ ซึ่งรายละเอียดของบทความวิจัย ควรประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2 ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.3 สังกัด (ภาควิชา คณะ สถาบัน) หรือในกรณีที่เป็นนักศึกษา ควรมีรายละเอียด เช่น หลักสูตร สาขา มหาวิทยาลัย คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการ

2.4 บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษต้องระบุถึงความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย (ประชากร กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลและวิธีการสุ่ม เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย) ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล ความยาวไม่เกิน 300 คำ

2.5 ในกรณีที่ต้นฉบับเป็นภาษาไทย ให้ผู้นิพนธ์เขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำสำคัญของเรื่อง (keywords) จำนวนไม่เกิน 2-5 คำ

2.6 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

2.7 วัตถุประสงค์การวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

2.9 ขอบเขตการวิจัย ให้นำเสนอเกี่ยวกับ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม หากไม่สามารถระบุตัวแปรต้น ตัวแปรตามได้ ให้ระบุตัวแปรที่ศึกษา เนื้อหา และระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย (ระบุช่วงเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย/เก็บรวบรวมข้อมูล)

2.10 วิธีการวิจัย ประกอบด้วย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวคิด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล (ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยในระบุไว้ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล)

2.11 ผลการวิจัย ให้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบถ้วน

2.12 อภิปรายผล ให้นำเสนอผลวิจัยโดยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย และทั้งนี้เป็นเพราะอะไร หรือเหตุใดจึงได้ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้น สอดคล้อง/ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีมาก่อนหน้าหรือไม่ อย่างไร ที่สำคัญจะต้องมีการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยบนพื้นฐานการอ้างอิงที่เชื่อถือได้

2.13 ข้อเสนอแนะ ให้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ใครควรนำไปใช้ และใช้อย่างไร และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่จะเป็นการต่อยอดจากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ข้อเสนอแนะ ต้องเป็นการเสนอแนะที่นำมาจากผลการวิจัยเท่านั้น

2.14 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

2.15 ตาราง ภาพประกอบ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้น ๆ และสื่อความหมายได้สาระครบถ้วน และการนำเสนอชื่อของตาราง ให้ชื่อตารางอยู่ด้านบนตาราง และมีคำอธิบายอยู่ด้านล่างของตาราง ส่วนการนำเสนอชื่อ ภาพประกอบ หรือแผนภูมิ ให้นำไว้ใต้ภาพประกอบ หรือแผนภูมิ



2.16 เอกสารอ้างอิง สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง กำหนดให้ใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงเป็นแบบ APA (American Psychological Association version 7th edition) ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

สรุปบทความวิจัย ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ คำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2-5 คำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง โดยพิมพ์หมายเลขหน้าซีดริมขวาทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก ไม่มีเลขหน้า) ทั้งนี้บทความควรมีจำนวนหน้า 10-15 หน้า



Instructions for Preparing a Manuscript for Publication in the Journal of the Graduate School of Management Studies, Sripatum University, Khon Kaen Campus (JGSM-SPUUK)

The editorial board of the Journal of the Graduate School of Management, Sripatum University Khon Kaen Campus, which focuses on humanities and social sciences, is honored and delighted to receive academic works including academic articles and research articles in various fields. These fields include education, economics, social sciences, business administration, management and accounting, political science, public administration, law, linguistics, psychology, arts and humanities, and other relevant disciplines within the humanities and social sciences from all individuals and departments for publication in the Journal of the Graduate School of Management Studies of Sripatum University Khon Kaen Campus (JGSM-SPUUK). All submitted articles must undergo evaluation by three (3) anonymous peer reviewers, with the identities of both the authors and the reviewers remaining undisclosed to each other (double-blind peer review). To facilitate the review process and ensure timely consideration, we recommend the following guidelines for manuscript preparation and submission:

Type of article

1. An academic article is an article written in an analytical, critical, or innovative manner to present new ideas based on an academic foundation. It may be compiled from one's own or others' academic work or written to present knowledge or guidelines for solving problems based on theoretical concepts from interested parties. An academic article should include the following elements:

1.1 Title (Thai and English)

1.2 Author (Thai and English Names): Please include footnotes with the author's position under the department/subject, department, faculty, institution, and specify the author's email at the end of the first page only. In cases where there are multiple co-authors, only the main author's email should be specified.

1.3 Summary in both Thai and English (Summary of overall content. The author(s) should focus on presenting new ideas that are clear, uncomplicated, and beneficial to society and/or the educational circle)

1.4 Introduction

1.5 Content

1.6 Conclusion

1.7 References



A summary of academic articles should include the title in both Thai and English, an abstract in both Thai and English (not exceeding 300 words), and keywords in both Thai and English (2-5 words). The structure should consist of an introduction, content, conclusion, and references. Page numbers should be typed along the right margin of every page, except the first page, which should have no page number. The article should be between 10-15 pages in length.

2. A research article is an article written to present findings from research in a systematic and reliable manner. It should include the introduction and significance of the problems, research objectives, and a trustworthy and theoretically sound research methodology. The article should present the research findings and provide suggestions on how to apply these results, as well as recommendations for further research based on the findings. The details of a research article should consist of the following elements:

2.1 Title (Thai and English)

2.2 Author's name (Thai and English)

2.3 Details of Author should include the affiliation, which consists of the department, faculty, and institution. In the case of a student, the footnotes should also provide details such as the name of the program, major of study, university, thesis advisory committee, and the educational qualifications of the committee members.

2.4 Abstracts in both Thai and English must state the significance of the title, objectives, and research methodology (population, sample group or target groups or informants, sampling methods, research instruments, and statistics used in research), research results, and a summary and discussion of the results. The abstract should not exceed 300 words.

2.5 In the case that the original is in Thai, the author must prepare an abstract in both Thai and English. The keywords for the research should be 2-5 words.

2.6 Introduction and Significance of the Problem

2.7 Research Objectives

2.8 Research Hypothesis (if any)

2.9 Scope of Research: This section should present the variables studied, including the independent and dependent variables. If the independent and dependent variables cannot be specified, please identify the studied variables, the content, and the time period used in conducting the research (specify the time period used to conduct the research/collect data).

2.10 Research Methodology: This section should include identifying the populations and samples, conceptual framework, research instruments, data collection, and data analysis (Statistics used in the research should be specified in the data analysis section).



2.11 Research Results: This section presents all the results of the research in accordance with the research objectives.

2.12 Discussion: This section summarizes the research results in relation to the research objectives, addressing their significance and reasons for their appearance. It evaluates whether the findings are consistent or inconsistent with previous research and provides a synthesis of knowledge obtained from the research, supported by reliable references.

2.13 Suggestions: This section presents recommendations on how the research results can be utilized, including who should utilize them and how they should be applied. It should also contain suggestions for future research, building upon the findings of the current study, and providing guidelines for further research. These recommendations should be based solely on the research results.

2.14 Acknowledgments (if any)

2.15 Tables, illustrations, and charts should be included only as necessary. Each should be accompanied by a short description providing complete meaning and presenting the name of the table. The table name should be placed at the top of the table, and there should be an explanation provided at the bottom of the table. For illustrations or charts, their names should be placed underneath.

2.16 References format is specified to be APA (American Psychological Association version 7th edition) for both Thai and English reference documents.

The summary should consist of title in both Thai and English, abstract in both Thai and English which must not exceed 300 words in length, 2-5 important keywords in both Thai and English, introduction and significance of the problem, research objectives, research hypothesis (if any), scope of research, conceptual framework, research methodology, research results, discussion, recommendations, and references. The page number should be typed along the right margin of every page, except the first page (No page numbers). The article should consist of 10-15 pages.



Template บทความวิชาการ (Academic Article)

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ.....(TH SarabanPSK ขนาด 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้นิพนธ์คนที่หนึ่ง¹, ชื่อผู้นิพนธ์คนที่สอง² และ ชื่อผู้นิพนธ์คนที่สาม^{3*}

Author 1¹, Author 2² and Author 3^{3*}

(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

หลักสูตร..... สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)¹

หลักสูตร..... สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)¹

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)²

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)²

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)^{3*}

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)^{3*}

Corresponding author, E-mail:*

(Font: TH SarabanPSK, size 12 pt)

สาระสังเขป (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(เนื้อความในบทคัดย่อต้องมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และจัดอยู่ใน 1 หน้าเท่านั้น).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3 (เว้นวรรค 1 เคาะทิ้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย,
ขึ้นระหว่างคำ

รับบทความ	แก้ไขบทความ	ตอบรับบทความ
Received.....	Revised	Accepted.....



SUMMARY (Font: TH SarabunPSK, ขนาด 16 pt. หนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

(เนื้อความในบทคัดย่อต้องมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และจัดอยู่ใน 1 หน้าเท่านั้น).....

.....

.....

.....

.....

KEYWORDS: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3 (เว้นวรรค 1 เคาะทิ้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย, ขึ้นระหว่างคำ)

บทนำ (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

.....(ระบุหลักการและเหตุผล (rationale) หรือความเป็นมา/ภูมิหลัง (background) หรือความสำคัญของเรื่องทีนิพนธ์ (justification) วัตถุประสงค์เป็นการเขียนว่าในการเขียนบทความในครั้งนี้ต้องการให้ผู้อ่านได้ทราบเรื่องอะไรบ้าง คำจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ ที่ผู้เขียนเห็นว่าควรระบุไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่ออ่าน).....

.....

.....

.....

เนื้อหา (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

(การจัดลำดับเนื้อหาสาระ การเรียบเรียงเนื้อหา การวิเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ การใช้ภาษา และการนำเสนอ)

.....

.....

.....



บทสรุป (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
(บทความวิชาการที่ดีจะต้องมีการสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ ซึ่งอาจจะทำให้ลักษณะเป็นการย่อใจความสำคัญ กล่าวคือ การเลือกบางประเด็นที่สำคัญ ๆ ของบทความ มาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น กระชับและชัดเจนท้ายบท).....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt. ตัวหนา)

รายการอ้างอิง ให้เขียนตามหลักการเขียนอ้างอิงรูปแบบ APA 7 Edition และให้เขียนเอกสารอ้างอิงภาษาไทย ต่อด้วย เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ (TH Sarabun New ขนาด 16 pt.) **ผู้นิพนธ์สามารถดาวน์โหลดและดูตัวอย่างได้จาก ตัวอย่างการเขียนอ้างอิง รูปแบบ APA 7th edition**

ตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์ศิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัททรีปีการพิมพ์และ
ตราขายจำกัด.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2567). *สถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- รัชกร ประสิทธิ์เตสัง สมพร หลิมเจริญ และ รณชัย ศรีสุธัญญวงศ์. (2566). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การ
วิจัยเป็นฐานที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาหลักสูตร
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู. *วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*.
13(2), 18-29.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Corder, G. W. and Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for Non-
Statisticians*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

*** การนำเสนอรายการเอกสารอ้างอิง **ให้นำเสนอตามที่ปรากฏในบทความเท่านั้น** และเขียนนำเสนอข้อมูลให้ถูกต้องตามแหล่งอ้างอิงที่ค้นคว้ามา และให้เขียนตามหลักการเขียนอ้างอิงรูปแบบ APA 7 Edition อย่างเคร่งครัด

สรุปบทความวิชาการ ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ คำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2-5 คำ บทนำ เนื้อหา บทสรุป และเอกสารอ้างอิง โดยพิมพ์หมายเลขหน้าชิดริมขวาทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก ไม่มีเลขหน้า) **ทั้งนี้บทความควรมีจำนวนหน้า 10-15 หน้า**



Template of Academic Article

Title..... (Font: TH SarabunPSK, size 18 pt, Bold)

Author 1¹, Author 2² and Author 3^{3*}

(Font: TH SarabunPSK, size 16 pt)

course..... Field of study..... group..... University.....¹

Academic position..... Faculty..... University.....²

Academic position..... Faculty..... University.....^{3*}

Corresponding author, E-mail:*

(Font: TH SarabunPSK, size 12 pt)

SUMMARY (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

The content of the summary must not exceed 300 words and must be contained on one page only.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

KEYWORDS: Word 1, Word 2, Word 3 (space 1, tap both after word 1 and before word 2 using a mark, step between words)

Received

Revised

Accepted

**Introduction (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. bold)**

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

(Identify the rationale, or background, or justification, and purposes of this study to inform readers. Definitions of technical terms should be specified for the benefit of readers).....

Content (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

(The author should pay close attention to arranging content, composing content, analyzing, criticizing, using language, and presenting content.).....

Summary (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

A qualified academic article must include a summary of the important points, which can be presented as a summary of the main points. This involves selecting key points from the article and presenting them briefly, accurately, and completely at the end of the chapter.

References (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. ตัวหนา)

References should be written according to the APA 7th Edition format. Place Thai references first, followed by English ones (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt). Authors can download and view examples from the Reference Writing Example, APA 7th Edition format.



Example

References

- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Corder, G. W. and Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for Non-Statisticians*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

*** References should be listed only as they appear in the article. The information presented must be accurate according to the sources. References should be written according to the APA 7th Edition format.

The summary of academic articles should consist of the title in English, an abstract in English (which must not exceed 300 words), 2-5 keywords in English, an introduction, content, conclusion, and references. The page number must be typed along the right margin of every page (except the first page, which should have no page number). The article should be 10-15 pages in length.



Template บทความวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ.....(TH SarabanPSK ขนาด 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้พิมพ์คนที่หนึ่ง¹, ชื่อผู้พิมพ์คนที่สอง² และ ชื่อผู้พิมพ์คนที่สาม^{3*}

Author 1¹, Author 2² and Author 3^{3*}

(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

หลักสูตร..... สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)¹

หลักสูตร..... สาขาวิชา..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)¹

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)²

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)²

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)^{3*}

ตำแหน่งทางวิชาการ..... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)^{3*}

Corresponding author, E-mail:*

(Font: TH SarabanPSK, size 12 pt)

บทคัดย่อ (16 pt. ตัวหนา)

[บทคัดย่อ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) กลุ่มตัวอย่าง 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในแต่ละวัตถุประสงค์ด้วยสถิติใด]

.....(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

ผลการวิจัย พบว่า

.....(เนื้อหาความในบทคัดย่อต้องมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ).....

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, คำที่ 4

(เว้นวรรค 1 เคาะทิ้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย , ขึ้นระหว่างคำ)

รับบทความ แก้ไขบทความ ตอบรับบทความ

Received..... Revised Accepted.....



ABSTRACT (16 pt. ตัวหนา)

(ABSTRACT ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) กลุ่มตัวอย่าง 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) วิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบในแต่ละวัตถุประสงค์ด้วยสถิติใด).....

.....(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.) XX) SarabunPSK ขนาด 16.).....

ผลการวิจัย พบว่า

.....(เนื้อหาความในบทความต้องมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และ ไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ.....

KEYWORDS: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, คำที่ 4, คำที่ 5

(เว้นวรรค 1 เคาะทั้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย , ขึ้นระหว่างคำ)

บทนำ (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

การอ้างอิงเอกสารและงานวิจัย

1. งานวิจัย ที่นำมาอ้างอิง ไม่ควรมีอายุเกิน 5 ปี

2. หนังสือ ที่นำมาอ้างอิง ไม่ควรมีอายุเกิน 10 ปี

3. ทฤษฎี ที่นำมาอ้างอิง ไม่มีวันหมดอายุ

(เพียงแต่ต้องเลือกที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทและตัวแปรที่ศึกษา)



วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt. ตัวหนา)

1. (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)
2.
3.

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) (16 pt. ตัวหนา)

1. (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)
2.
3.

ขอบเขตการวิจัย (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.) ในส่วนนี้ให้นำเสนอ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น ตัวแปรตามเนื้อหา (ต้องมี 2 ประเด็นนี้) และ ระยะเวลาในการทำวิจัย.....

.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย (16 pt. ตัวหนา)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

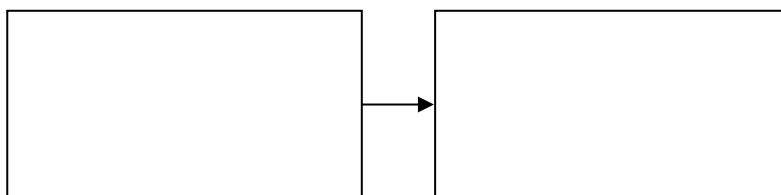
.....ให้นำเสนอ ว่าประชากรเป็นใคร มีจำนวนเท่าไร และกลุ่มตัวอย่างเป็นใคร มีจำนวนเท่าไร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีใดและการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีใด.....

.....

กลุ่มตัวอย่าง

.....

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ขนาด 16 pt.)

1. (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
2. ให้นำเสนอว่า ประเภทเครื่องมือ ลักษณะเครื่องมือ จำนวนข้อ และคุณภาพเครื่องมือ.....
3.



การเก็บรวบรวมข้อมูล (ขนาด 16 pt.)

1. (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
2. ให้นำเสนอรายละเอียดขั้นตอนการเก็บข้อมูล.....
3.

การวิเคราะห์ข้อมูล (ขนาด 16 pt.)

1. (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....ด้วยสถิติ.....
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอะไร (ตามวัตถุประสงค์).....ด้วยสถิติ.....
3.ด้วยสถิติ.....

ผลการวิจัย (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

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

อภิปรายผล (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.) ให้อภิปรายจำแนกเป็นข้อตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย ผลการวิจัยโดยกระชับ ทั้งนี้เป็นเพราะอะไรจึงได้ผลการวิจัยเช่นนี้ และเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีใคร และ สอดคล้องกับงานวิจัยใครบ้าง 2-3 งาน.....

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

การอ้างอิงเอกสารและงานวิจัย

งานวิจัย ที่นำมาอ้างอิง ไม่ควรมีอายุเกิน 5 ปี หนังสือ ที่นำมาอ้างอิง ไม่ควรมีอายุเกิน 10 ปี
ทฤษฎี ที่นำมาอ้างอิง ไม่มีวันหมดอายุ (เพียงแต่ต้องเลือกที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทและ
ตัวแปรที่ศึกษา)



ข้อเสนอแนะ (16 pt. ตัวหนา)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

1.
2.
3.

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

1.
2.
3.

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (16 pt. ตัวหนา)

(ย่อหน้า 1.5 cm TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.) การเขียนขอบคุณผู้มีส่วนสำคัญในการทำวิจัย หรือ
แหล่งทุน ในส่วนนี้ให้สรุป และเขียนความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt. ตัวหนา)

รายการอ้างอิง ให้เขียนตามหลักการเขียนอ้างอิงรูปแบบ APA 7 Edition และให้เขียนเอกสารอ้างอิง
ภาษาไทย ต่อด้วย เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.) ผู้พิมพ์สามารถดาวน์โหลด
และ ดูตัวอย่างได้จาก ตัวอย่างการเขียนอ้างอิง รูปแบบ APA 7th edition

ตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

ทิพย์ศิริ กาญจนवासี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัททรีปีการพิมพ์และ
ตรายางจำกัด.

ปิยะธิดา ปัญญา. (2567). *สถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

รัชกร ประสริระเตสัง สมพร หลิมเจริญ และ รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์. (2566). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การ
วิจัยเป็นฐานที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาหลักสูตร
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู. *วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*,
13(2), 18-29.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Allyn & Bacon.

Corder, G. W. and Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for Non-Statisticians*.
New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.



*** การนำเสนอรายการเอกสารอ้างอิง **ให้นำเสนอตามที่ปรากฏในบทความเท่านั้น** และเขียนนำเสนอข้อมูลให้ถูกต้องตามแหล่งอ้างอิงที่ค้นคว้ามา และให้เขียนตามหลักการเขียนอ้างอิงรูปแบบ APA 7 Edition อย่างเคร่งครัด

สรุปบทความวิจัย ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ คำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2-5 คำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง **โดยพิมพ์หมายเลขหน้าซีดริมขวาทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก ไม่มีเลขหน้า) ทั้งนี้บทความควรมีจำนวนหน้า 10-15 หน้า**

ตัวอย่างการนำเสนอตาราง

ตารางที่ 1

ลำดับที่	รายการ	การแปลความหมาย

(ต่อ)

การขึ้นหน้าใหม่ทุกครั้งจะต้องมีชื่อตารางและหัวตารางทุกครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	การแปลความหมาย



ตัวอย่างการนำเสนอรูปภาพ



ภาพประกอบที่ 1

ที่มา:



Template for Research Article

Title..... (Font: TH SarabunPSK, size 18 pt, Bold)

Author 1¹, Author 2² and Author 3^{3*}

(Font: TH SarabunPSK, size 16 pt)

course..... Field of study..... group..... University.....(English)¹

Academic position..... Faculty..... University.....²

Academic position..... Faculty..... University.....^{3*}

Corresponding author, E-mail:*

(Font: TH SarabunPSK, size 12 pt)

ABSTRACT (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt. Bold)

- 1) The abstract should include: 1) objectives, 2) sample group, 3) research tools,
4) Statistical methods used to analyse the data for each objective.

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

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

The research results revealed that.....

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

The content of the abstract must not exceed 300 words and must be contained on one page only.

KEYWORDS: Word 1, Word 2, Word 3 (space 1, tap both after word 1 and before word 2 using a mark, step between words)



Introduction (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

References from documents and research

1. Research cited in references should not be older than 5 years.
2. Books referenced should not be older than 10 years.
3. Theories cited as references have no expiration date. (Please select one that is current and relevant to the context and variables studied).

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.

Research Hypothesis (if any) (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.

Scope of Research (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

This section presents the studied variables which are independent variable and dependent variables, content (These 2 issues must be presented), and duration of research.

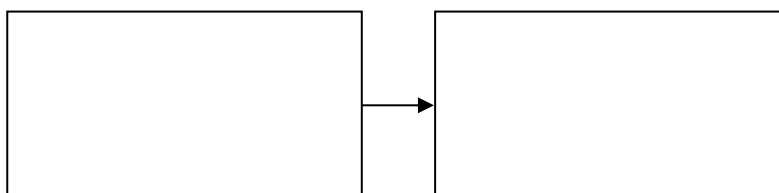


Research methods (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

Present the population demographics. How many individuals are in the population? Who are the samples? How many individuals are included in the sample? How was the sample size determined? What sampling method was employed?

population.....
.....
samples.....
.....

Conceptual Framework (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)



Research Instruments (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.

Present type, characteristics, number of items, and quality of research instruments.

Data Collection (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.

Present the details of the data collection process.

Data Analysis (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.



The data for analyzing (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(According to purpose).....

Research Results (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

This section includes tables / charts / maps / diagrams / illustrations which should not exceed 5 types.

Discussion (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

The discussion should be structured into sections corresponding to the objectives. It should include a brief summary of the research findings along with the rationale behind these findings. Additionally, discuss how these reasons align with relevant concepts, theories, and findings from 2-3 other research studies.

References from documents and research

Research cited in references should not be older than 5 years. Books referenced should not be older than 10 years. Theories cited as references have no expiration date. (Please choose one that is up-to-date and consistent with the context and studied variables).

Suggestions (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

Suggestions for utilizing the research results (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.



Suggestions for future research (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

1. (Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.)
2.
3.

Acknowledgments (if any) (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., Bold)

(Indent 1.5 cm. Font: TH SarabunPSK, size 16 pt.).....

.....

.....

The acknowledgment section aims to recognize those who played a significant role in the research or provided funding. This section should be no longer than 3 lines.

References (Font: TH SarabunPSK, size 16 pt., bold)

References should be formatted according to the APA 7th Edition guidelines. Thai references should be listed first, followed by English references (Font: TH SarabunPSK, size size 16 pt.). Authors can download and view examples from the Reference Writing Example in APA 7th Edition format.

Example

References

Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Allyn & Bacon.

Corder, G. W. and Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for Non-Statisticians*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

*** References should be listed only as they appear in the article. The information presented must be accurate according to the sources. References should be written according to the APA 7th Edition format.

The summary of Research articles should consist of the title in English, an abstract in English (which must not exceed 300 words), 2-5 keywords in English, an introduction, content, conclusion, and references. The page number must be typed along the right margin of every page (except the first page, which should have no page number). The article should be 10-15 pages in length.



Example of Table Presentation

Table 1

No.	Statement	Interpretation

Every new page must contain the table name and table header. The details are as follows:

Table 1 (continued)

No.	Statement	Interpretation

Example of Picture Presentation



Illustration 1.....

Source:



ผู้ประเมินอิสระตรวจสอบทางวิชาการประจำฉบับ

1. ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้าย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี	มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยะราช	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ดนิตา ดวงวิไล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
7. รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารธรรม์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
8. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
9. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชกรณ โคมล	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภูสิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Peer Review Board

1. Prof.Dr.Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
2. Assoc.Prof.Dr. Sukanya Chaemchoy	Chulalongkorn University
3. Assoc.Prof.Dr.Sadayu Teeravanittrakul	Burapha Universit
4. Assoc.Prof.Dr.Pattrawadee Makmee	Burapha University
5. Assoc.Prof.Dr.Subin Yurarach	Sripatum University
6. Assoc.Prof.Dr.Dhanita Doungwilai	Khon Kaen University
7. Assoc.Prof.Dr.Waraporn Erawan	Mahasarakham University
8. Assoc.Prof.Dr.Paisarn Worakham	Rajabhat Maha Sarakham University
9. Asst.Prof.Dr.Thachakorn Komol	Roi Et Rajabhat University
10. Asst.Prof.Dr.Thatchai Chittranun	Mahasarakham University
11. Asst.Prof.Dr.Narumon Phusing	Chaiyaphum Rajabhat University
12. Asst.Prof.Dr.Surin Phusing	Sripatum University Khon Kaen Campus



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

สำนักงาน : อาคาร 3 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
182/12 หมู่ 14 ถนนศรีจันทร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000



 เบอร์โทร : 081-589-1541

 E-mail : jgsm.spukk@gmail.com