

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

Chintasit Academic Journal (Online)

ISSN XXXX-XXXX (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2566

วัตถุประสงค์ :

วารสารวิชาการจินตาสิต เป็นวารสารวิชาการราย 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน, ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน, และ ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ การศึกษา เชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิชาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ วารสารวิชาการจินตาสิต ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ วารสารวิชาการจินตาสิต ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ :

ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 มีนาคม)

ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)

ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ธันวาคม)

เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ :

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่านก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ(Double-Blind Peer Review)

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทัศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สำนักงาน :

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

เลขที่ 31/17 ถนนร่วมใจ ตำบลกุดป่อง

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

E-mail: Chintasit.journal@gmail.com

โทรศัพท์ 089 622 4068

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

ISSN XXXX-XXXX (Online)

บรรณาธิการ :

พระมหาอภิพงศ์ คำหงษา, ดร.

กองบรรณาธิการ :

ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก

รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา

ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ประธานคณะมนตรีปฏิรูปการศึกษาระดับภาคประชาชน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)**ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก**

รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุทธิโร, ดร.

พระครูปริยัติคุณรังสี, ผศ.ดร.

รศ.ดร.ธงชัย สิงห์อุดม

ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล

ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ผศ.ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันท์

ผศ.ดร.อุเทนทร์ วัชรชินโรส

รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้จัดการวารสาร :

นางสาวรัฐพร สุภามา

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการจินตาสิต ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และคุณภาพมากที่สุดของบทความ เพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย จำนวน 2 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ รวม 5 บทความ ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย” พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่า และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างทักษะการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการประเมินและควบคุมเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาภาวะผู้นำและการปรับตัวในยุคดิจิทัล

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย” พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ควรเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มและการตัดสินใจ

สำเนียง เฟื่องผล บทความวิชาการเรื่อง “ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา” มุ่งศึกษาและวิเคราะห์ผู้บริหารสตรีเผชิญความท้าทายเฉพาะ เช่น ความคาดหวังทางสังคมที่ซ้อนทับและอคติทางเพศ กลยุทธ์สำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตประกอบด้วยการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงาน และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต โดยเพิ่มผลผลิตการทำงานถึง 20% และลดความเครียดลง 40% นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร

วุฒิชัย ดานะ บทความวิชาการเรื่อง “จริยธรรมในยุคปัญญาประดิษฐ์: การเตรียมนักเรียนสำหรับอนาคต” เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านจริยธรรมสำหรับนักเรียนในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจในผลกระทบของ AI และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม บทความอภิปรายถึงความสำคัญของการบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรการศึกษา แนวทางการสอน และความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการประเมินผลและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

อภาพร จันทะนาม บทความวิชาการเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสตรี: ความท้าทายทางการบริหารสถานศึกษา” นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความท้าทายที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ และนำเสนอจุดเด่นของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษา ในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรียังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ทัศนคติทางเพศ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการขาดแคลนบทบาทต้นแบบ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสตรีมีจุดเด่นที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ

(พระมหาอภิพงศ์ ภูริวิฑฒโน (คำหงษา)

บรรณธิการวารสารวิชาการจินตาสิต

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ข
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข
บทบรรณาธิการ	ค

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดเลย	176-188
---	---------

Strategic Leadership in the 21st Century of School Administrators in Secondary
Schools, Loei Province

บุญช่วย ศิริเกษ และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

Boonchuay Sirikase and Chissanapong Sonchan

ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย	189-199
---	---------

Predictive Leadership of School Administrators in Phrapariyattidhamma Schools, Loei
Province

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร

Phrakhrupalad Jakkrapol Siritharo

บทความวิชาการ

ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา	200-212
--	---------

Women Executives and Work-Life Balance: A Case Study of Educational Institution
Management

สำเนียง เฟ่งพล

Samneang Phengphon

จริยธรรมในยุคปัญญาประดิษฐ์: การเตรียมนักเรียนสำหรับอนาคต	213-224
--	---------

Ethics in the Age of Artificial Intelligence: Preparing Students for the Future

วุฒิชัย ดานะ

Wuttichai Dana

บทบาทของผู้บริหารสตรี: ความท้าทายทางการบริหารสถานศึกษา 225-234

The Role of Female Administrators: Challenges in Educational Institution
Management

อาภาพร จันทะนาม
Arpaporn Chantanam

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	235-247
เทมเพลต สำหรับบทความวิจัย	248-250
เทมเพลต สำหรับบทความวิชาการ	251-253
แบบฟอร์มการส่งบทความ	254
ขั้นตอนการทำงานของวารสาร	255-257

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดเลย

Strategic Leadership in the 21st Century of School Administrators
in Secondary Schools, Loei Province

บุญช่วย ศิริเกษ

Boonchuay Sirikase

ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

Chissanapong Sonchan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: boonchuay@sirikase.com



Received: July 12, 2023; Revised: September 2, 2023; Accepted: September 17, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 306 คน และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่า และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างทักษะการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร

และการสร้างการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการประเมินและควบคุมเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาภาวะผู้นำและการปรับตัวในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to 1) study the level of strategic leadership in the 21st century of school administrators in secondary schools in Loei Province, 2) compare strategic leadership classified by personal factors, and 3) study guidelines for developing strategic leadership. The research employed a mixed-methods approach. The sample for the quantitative research consisted of 306 school administrators and teachers in secondary schools in Loei Province, while the informants for the qualitative research were 9 experts in educational administration. The research instruments were a questionnaire and a semi-structured interview form. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, and content analysis.

The results revealed that 1) the overall level of strategic leadership in the 21st century of school administrators was high, 2) school administrators with different administrative experiences had significantly different levels of strategic leadership at the .05 level, with those having more experience demonstrating higher levels of strategic leadership, and 3) the guidelines for developing strategic leadership consisted of developing vision and strategic thinking, enhancing skills in implementing strategies, developing communication skills and building participation, strengthening knowledge and skills in strategic evaluation and control, and developing leadership and adaptability in the digital era.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Secondary Schools, 21st Century

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อรูปแบบการเรียนรู้และการจัดการศึกษา (Schleicher, 2018) ในบริบทนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรการศึกษาให้ก้าวทันและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญในการเตรียมความพร้อมนักเรียนสู่การศึกษาระดับสูงและการทำงานในอนาคต (OECD, 2019)

จังหวัดเลย เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่มีลักษณะเฉพาะทั้งทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม การจัดการศึกษาในพื้นที่นี้จึงมีความท้าทายที่แตกต่างออกไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย, 2022) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของจังหวัดเลยจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เข้มแข็ง เพื่อรับมือกับความท้าทายเฉพาะถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาการศึกษาให้ทัดเทียมกับมาตรฐานระดับประเทศและนานาชาติ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2020) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในบริบทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในวงการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 (Quong & Walker, 2010) แนวคิดนี้เน้นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2019) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์อนาคต และปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ (Davies & Davies, 2010) ในบริบทของการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Hallinger & Suriyankietkaew, 2018)

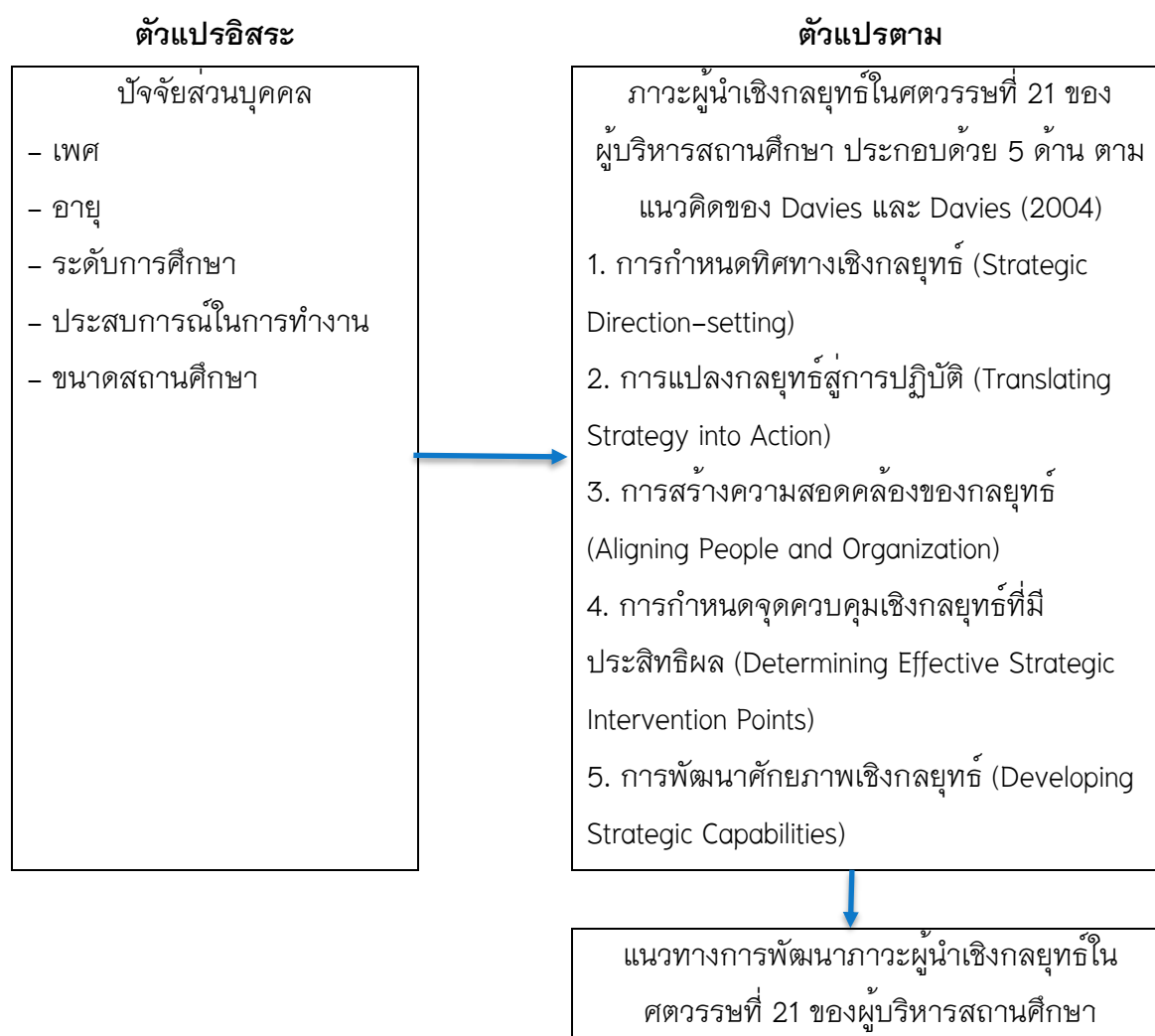
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นในบริบทของจังหวัดเลย ประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน และเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ตามแนวคิดของ Creswell & Plano Clark (2018) โดยรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง (Teddlie & Tashakkori, 2009)

ผลการวิจัยนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในจังหวัดเลยและภูมิภาคใกล้เคียง โดยจะช่วยให้เข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำดังกล่าว (Leithwood & Sun, 2018) นอกจากนี้ข้อค้นพบจากการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับอนาคต (Darling-Hammond, Hylar, & Gardner, 2017) ในท้ายที่สุด การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2023)

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 1,500 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย แบ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 306 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.60$
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธี Item-total Correlation เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ≥ 0.20
7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยอ้างอิงจากผลการวิจัยเชิงปริมาณและกรอบแนวคิดการวิจัย
2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
3. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย
2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง
3. ติดตามและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์
2. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล
3. จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันและเพิ่มเติมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

- 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ความถี่และร้อยละ
- 1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 1.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ t -test และ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ถอดเทปการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแบบคำต่อคำ

2.2 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing) และการหาแก่นของข้อมูล (Theming)

2.3 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลยภาพรวมและรายด้าน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.32	0.58	มาก	1
2. การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	4.18	0.62	มาก	2
3. การสร้างความสอดคล้องของกลยุทธ์	4.05	0.70	มาก	4
4. การกำหนดจุดควบคุมเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล	3.95	0.75	มาก	5
5. การพัฒนาศักยภาพเชิงกลยุทธ์	4.10	0.68	มาก	3
ภาพรวม	4.12	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดจุดควบคุมเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.75)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามเพศ

เพศ	n	M	SD	t	p
ชาย	148	4.15	0.57	0.842	0.401
หญิง	158	4.09	0.61		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.245	2	1.623	4.728	0.010*
ภายในกลุ่ม	103.755	303	0.343		
รวม	107.000	305			

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	M	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.98	–	–0.18*	–0.25*
5-10 ปี	4.16	–	–	–0.07
มากกว่า 10 ปี	4.23	–	–	–

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ 5 ประเด็นหลัก คือประเด็นหลักที่หนึ่ง การพัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมการศึกษาดูงาน และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นที่สอง การเสริมสร้างทักษะการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะการจัดทำแผนปฏิบัติการ การฝึกอบรมการบริหารโครงการ และการสร้างระบบพี่เลี้ยง ประเด็นที่สาม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการสร้างการมีส่วนร่วม โดยจัดอบรมเทคนิคการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และพัฒนาทักษะการสร้างทีม ประเด็นที่สี่ การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการประเมินและควบคุมเชิงกลยุทธ์ ผ่านการอบรมการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จ การฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือติดตามและควบคุมกลยุทธ์ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเด็นที่ห้า การพัฒนาภาวะผู้นำและการปรับตัวในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

สรุป อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง (2562) และ Cheng (2010) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และได้รับการพัฒนาในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Quong และ Walker (2010) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davies และ Davies (2004) และ Eacott (2010) ที่กล่าวว่ากำหนดยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบ

สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood et al. (2020) ที่พบว่า การกำหนดทิศทางเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดจุดควบคุมเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hallinger และ Truong (2019) และ Hairon และ Goh (2015) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามักมีความท้าทายในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดจุดควบคุมเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ Simons (1995) ที่เสนอว่าระบบการควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ แต่ต้องอาศัยความเข้าใจและทักษะในการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (2009) และ Day et al. (2014) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าได้ผ่านการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์มาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bish et al. (2015) ที่พบว่าประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ Schoemaker et al. (2013) และ Beatty และ Quinn (2010) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรเน้นทั้งการคิดเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniëls et al. (2019) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้เชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

การเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) และ Harris (2013) ที่เสนอว่าการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างการมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับในกลยุทธ์ร่วมกัน

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำและการปรับตัวในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) และ McLeod และ Richardson (2011) ที่เสนอว่าผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการกำหนดจุดควบคุมเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์
2. ควรมีการจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) โดยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. สถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้และประเมินผล

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนในชนบท

เอกสารอ้างอิง

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2565). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 จังหวัดเลย. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สมชาย เทพแสง. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 123-135.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ. ทิพย์วิสุทธิ.
- Beatty, K., & Quinn, L. (2010). Strategic command taking the long view for organizational success. *Leadership in Action*, 30(1), 3-7.
- Bish, A. J., Newton, C. J., & Johnston, K. L. (2015). Leader vision and diffusion of HR strategy during change: How are these factors related?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 415-433.
- Cheng, Y. C. (2010). A topology of three-wave models of strategic leadership in education. *International Studies in Educational Administration*, 38(1), 35-54.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110-125.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38.



- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82.
- Eacott, S. (2010). Studying school leadership practice: A methodological discussion. *Issues in Educational Research*, 20(3), 220–233.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Hairon, S., & Goh, J. W. (2015). Pursuing the elusive construct of distributed leadership: Is the search over?. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 693–718.
- Hallinger, P., & Truong, T. (2019). Exploring the strategic leadership of an education for sustainable development in Vietnam. *Journal of Educational Administration*, 57(6), 662–681.
- Harris, A. (2013). Distributed leadership: Friend or foe?. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 545–554.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- McLeod, S., & Richardson, J. W. (2011). The dearth of technology leadership coverage. *Journal of School Leadership*, 21(2), 216–240.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Quong, T., & Walker, A. (2010). Seven principles of strategic leadership. *International Studies in Educational Administration*, 38(1), 22–34.
- Schoemaker, P. J., Krupp, S., & Howland, S. (2013). Strategic leadership: The essential skills. *Harvard Business Review*, 91(1), 131–134.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Simons, R. (1995). *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business Press.

ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
จังหวัดเลย

Predictive Leadership of School Administrators in
Phrapariyattidhamma Schools, Loei Province

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร

Phrakhrupalad Jakkrapol Siritharo

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: jakkrapol.sir@mbu.ac.th



Received: July 15, 2023; Revised: September 8, 2023; Accepted: September 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย จำนวน 120 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ควรเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มและการตัดสินใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research aimed to 1) study the level of predictive leadership of school administrators in Phrapariyattidhamma schools in Loei Province, 2) compare the predictive leadership of school administrators classified by personal factors, and 3) propose guidelines for developing predictive leadership for school administrators in Phrapariyattidhamma schools. The sample consisted of 120 administrators and teachers in Phrapariyattidhamma schools in Loei Province. The research instruments included a questionnaire and semi-structured interviews. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. The results showed that 1) the level of predictive leadership of school administrators was at a moderate level, 2) administrators with different ages and work experiences had significantly different levels of predictive leadership, and 3) guidelines for developing predictive leadership should focus on practical training workshops, creating learning exchange networks, and utilizing information technology for trend analysis and decision-making.

Keywords: Predictive Leadership, School Administrators, Phrapariyattidhamma Schools

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยาก ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ (Predictive Leadership) กลายเป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารการศึกษา (Jansen, 2020) ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ วิเคราะห์ และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Schoemaker et al., 2013) โรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณร ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์เพื่อรับมือกับความท้าทายในหลายด้าน (พระมหาสนอง ปัจโจปการี, 2563) อาทิ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป (วิโรจน์ สารรัตน์, 2562) อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์อย่างมากจะเห็นได้จากการลดลงของจำนวนผู้บวชเรียนและการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในสังคม ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการวางแผนการศึกษาในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ความคาดหวังของสังคมที่

เปลี่ยนแปลงไป สังคมคาดหวังให้พระสงฆ์มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้น นอกเหนือจากการเผยแผ่หลักธรรม ผู้บริหารจึงต้องสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม (พระพรหมบัณฑิต, 2561) การแข่งขันในระบบการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการดึงดูดผู้เรียนและทรัพยากร ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มทางการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม: วิฤตเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลต่อการสนับสนุนทางการเงินและการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องสามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับสถานการณ์เหล่านี้ได้ (ธีระรุญเจริญ และคณะ, 2560) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุภวการณ์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถนำพาสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาให้สามารถปรับตัว พัฒนา และรักษาบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558)

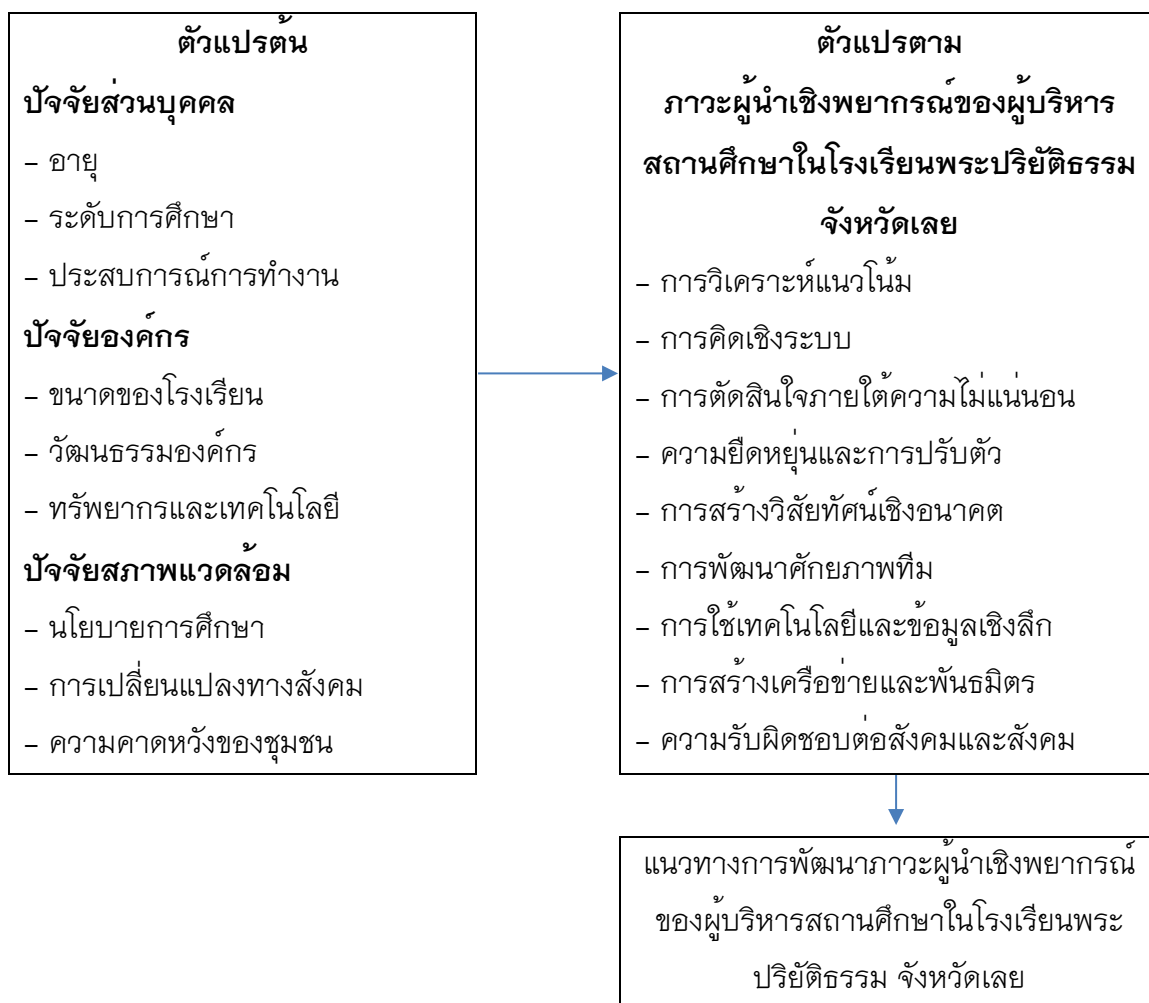
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุภวการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน ระบุความท้าทายและโอกาสในอนาคต และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุภวการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุภวการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุภวการณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย จำนวน 180 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 120 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ แบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์แนวโน้ม การคิดเชิงระบบ การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การสร้างวิสัยทัศน์เชิง

อนาคต การพัฒนาศักยภาพทีม การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึก การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร และความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ดำเนินการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย
ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย

ภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.92	0.71	มาก	1
2. การวิเคราะห์แนวโน้ม	3.68	0.75	มาก	8
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	3.83	0.62	มาก	4
4. การสื่อสาร	3.79	0.69	มาก	5
5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	3.53	0.78	มาก	10
6. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	3.71	0.73	มาก	6
7. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.88	0.65	มาก	2
8. การจัดการความเสี่ยง	3.62	0.76	มาก	9
9. การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.57	0.81	มาก	11
10. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.72	มาก	7
11. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	3.84	0.67	มาก	3
โดยรวม	3.75	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์เชิงอนาคต ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.71$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึก ($\bar{x} = 3.12$, $SD = 0.92$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สูงกว่ากลุ่มอื่น

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์อนาคต สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและนอกจังหวัด พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจ ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์รายบุคคล (Individual Development Plan)

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเลย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีการตื่นตัวในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างมาก โดยเฉพาะหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม และพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังมีข้อจำกัดในการสร้างความร่วมมือ

กับหน่วยงานภายนอก ทั้งในแง่ของโอกาสและทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561) ที่พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ การที่ผู้บริหารที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีระดับภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สูงกว่า อาจเป็นเพราะประสบการณ์ที่สั่งสมมาช่วยให้ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างไกลและสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้ดีกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ รุญเจริญ และคณะ (2560) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย และพบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการคาดการณ์อนาคต อย่างไรก็ตาม การไม่พบความแตกต่างในด้านวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์เป็นทักษะที่พัฒนาได้จากประสบการณ์จริงมากกว่าการศึกษาในระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2562) ที่พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าระดับการศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ การเสนอแนวทางการพัฒนาที่เน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะของการศึกษาพระปริยัติธรรมที่ต้องการการบูรณาการระหว่างความรู้สมัยใหม่กับหลักพุทธธรรม แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2558) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการผสมผสานระหว่างหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ในการพัฒนาผู้นำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์กับการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม การที่ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม อาจเป็นเพราะการศึกษาพระปริยัติธรรมกำลังเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพรหมบัณฑิต (2561) ที่ศึกษาทิศทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมในทศวรรษหน้า และพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการคาดการณ์อนาคตเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรม

5. ความท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ความท้าทายที่พบในการพัฒนาทักษะบางด้าน โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายและการใช้เทคโนโลยี อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่อาจยังไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ

พบว่า การขาดแคลนทรัพยากรและความล้าสมัยของเทคโนโลยีเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ความท้าทายในการรักษาสสมดุลระหว่างการอนุรักษ์คุณค่าดั้งเดิมกับการปรับตัวให้ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร (2560) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างการรักษาอัตลักษณ์ของการศึกษาแบบดั้งเดิมกับการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมสมัยใหม่

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การพัฒนาควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และใช้จุดแข็งด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรมเป็นฐานในการพัฒนา นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ในบริบทของการศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
 - 1.2 สร้างวิสัยทัศน์เชิงอนาคตที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.3 สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์
 - 1.4 จัดทำแผนพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกปฏิบัติ
2. สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด
 - 2.1 จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์อนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 พัฒนาหลักสูตรอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา โดยเน้นการประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 - 2.3 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัด

2.4 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

3. สำหรับสถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเพิ่มเนื้อหาด้านภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์

3.2 จัดทำหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่คำนึงถึงบริบทและความท้าทายเฉพาะ

3.3 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) ในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร

3.4 พัฒนาระบบการโค้ชและพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สำหรับผู้บริหารมือใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมเชิงลึก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน

2. วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

3. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมกับโรงเรียนทั่วไป เพื่อหาจุดร่วมและจุดต่างในการพัฒนา

4. วิจัยติดตามผล (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ในระยะยาว

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการความเสี่ยง หรือความยืดหยุ่นขององค์กร

6. พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

7. ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์สูงในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

8. วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพยากรณ์ร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2560). *สภาพการณ์และปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในรอบปีการศึกษา 2559*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พระพรหมบัณฑิต. (2561). ทิศทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมในทศวรรษหน้า. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*, 25(2), 5–22.
- พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 24–35.
- พระมหาสนอง ปัจใจปการี. (2563). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(6), 1–15.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 11(2), 1–12.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). การศึกษาไทย 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. *โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2562). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบริบท*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 235–247.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. วีรรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass.
- Inayatullah, S. (2013). Futures studies: Theories and methods. In F. González (Ed.), *There's a future: Visions for a better world* (pp. 36–66). BBVA.
- Jansen, J. J. P. (2020). *From predictive to prescriptive leadership: A capability-based perspective*. Amsterdam University Press.



- Johansen, B. (2017). *The new leadership literacies: Thriving in a future of extreme disruption and distributed everything*. Berrett-Koehler Publishers.
- Schoemaker, P. J., Krupp, S., & Howland, S. (2013). Strategic leadership: The essential skills. *Harvard Business Review*, 91(1), 131-134.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Zhao, Y. (2018). *What works may hurt: Side effects in education*. Teachers College Press.

ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว:

กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา

Women Executives and Work–Life Balance: A Case Study of Educational Institution Management

ลำเนียง เพ่งผล

Samneang Phengphon

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวง (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์)

Chumchonbannhongwang (kururachupathum)



*Corresponding author, e-mail: art.education2519@gmail.com

Received: July 16, 2023; Revised: September 8, 2023; Accepted: September 20, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การสำรวจผู้บริหารสตรีจำนวน 50 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก 10 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสตรีเผชิญความท้าทายเฉพาะ เช่น ความคาดหวังทางสังคมที่ซับซ้อนและอคติทางเพศ กลยุทธ์สำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตประกอบด้วย การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงาน และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต โดยเพิ่มผลผลิตการทำงานถึง 20% และลดความเครียดลง 40% นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติสังคมและการพัฒนานโยบายสนับสนุน การศึกษานี้เสนอแนะให้มีการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี, สมดุลชีวิตการทำงาน, การบริหารสถานศึกษา, ความเท่าเทียมทางเพศ

Abstract

This study focuses on analyzing work–life balance among women executives in educational institutions, employing a mixed–methods approach with a survey of 50 women executives and in–depth interviews with 10 participants. The research reveals that women executives face specific

challenges, such as overlapping social expectations and gender bias. Key strategies for achieving work–life balance include efficient time management, task delegation, and building support networks. Achieving a good work–life balance positively impacts work efficiency and quality of life, increasing productivity by up to 20 % and reducing stress by 40 % . It also benefits educational achievement and organizational culture. However, challenges remain in changing societal attitudes and developing supportive policies. This study recommends developing policies and practices that promote work–life balance in educational institutions to enhance educational administration quality and promote long–term gender equality.

Keywords: Women executives, Work–life balance, Educational administration, Gender equality

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการดูแลครอบครัว (Smith, 2022)

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ (Johnson, 2023) อย่างไรก็ตาม พวกเขาต้องเผชิญกับความคาดหวังที่สูงทั้งจากสังคมและวิชาชีพ ในขณะที่พวกเขาก็ต้องรับมือกับความรับผิดชอบในครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ความท้าทายนี้อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานหากไม่สามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม (Williams et al., 2024)

การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นแบบอย่างให้กับผู้หญิงรุ่นต่อไปที่มุ่งสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Thompson, 2021)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาใช้ในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการทำงานและ

คุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ใช้ ความท้าทายที่เผชิญ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิต ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายสนับสนุนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และการออกแบบโปรแกรมพัฒนาทักษะการบริหารจัดการชีวิตและการทำงานสำหรับผู้บริหารการศึกษาในอนาคต

ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ ประสิทธิภาพในการทำงาน การมีสมดุลชีวิตที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อผู้บริหารสามารถจัดการความเครียดและมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะส่งผลให้มีสมาธิและพลังในการทำงานมากขึ้น (Anderson & Kelliher, 2020) สุขภาพกายและใจ การขาดสมดุลชีวิตอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียดสะสม ภาวะหมดไฟ (burnout) หรือโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การสร้างสมดุลชีวิตช่วยลดความเสี่ยงเหล่านี้ (Lee et al., 2022) ความสัมพันธ์ในครอบครัว ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลได้ดีจะมีเวลาคุณภาพให้กับครอบครัว ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจจากคนรอบข้าง (Thompson, 2021) การเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิตจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรและนักเรียน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะของพนักงาน (Williams et al., 2024) การรักษาบุคลากรคุณภาพ สถานศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรสร้างสมดุลชีวิตที่ดีจะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ดีกว่า (Johnson, 2023) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การมีเวลาส่วนตัวและการพักผ่อนที่เพียงพอช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา (Chen & Cooper, 2021) การจัดการความคาดหวังทางสังคม ผู้บริหารสตรีมักเผชิญกับความคาดหวังที่สูงทั้งในบทบาทการทำงานและครอบครัว การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีช่วยให้สามารถจัดการกับความคาดหวังเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith, 2022)

การตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารเอง แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคมโดยรวม ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู (Robinson et al., 2018)
2. ผู้จัดการ (Manager) รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Hallinger & Murphy, 2019)
3. ผู้สร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา รวมถึงวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์นั้น (Leithwood & Sun, 2020)
4. ผู้สร้างความสัมพันธ์ (Relationship Builder) สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (Arar, 2019)
5. ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) นำการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Fullan, 2021)
6. แบบอย่างทางจริยธรรม (Ethical Role Model) เป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากรและนักเรียน (Shapiro & Stefkovich, 2022)
7. ผู้สนับสนุนความเท่าเทียม (Equity Advocate) ส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายในสถานศึกษา ทั้งในด้านโอกาสทางการศึกษาและการจ้างงาน (Theoharis & Brooks, 2023)
8. ผู้จัดการวิกฤต (Crisis Manager) รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น ภัยธรรมชาติ หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค (Smith & Riley, 2022)
9. ผู้พัฒนานวัตกรรม (Innovation Promoter) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา (Schleicher, 2021)
10. ผู้ประสานชุมชน (Community Liaison) เชื่อมโยงสถานศึกษากับชุมชนและสังคมภายนอก สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาและชุมชนไปพร้อมกัน (Epstein, 2020)

บทบาทที่หลากหลายและท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การศึกษาวิธีการสร้างสมดุลชีวิตของผู้บริหารสตรีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

กลยุทธ์ที่ผู้บริหารสตรีใช้ในการสร้างสมดุล

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาใช้กลยุทธ์หลากหลายในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันในการบริหารจัดการตารางงาน จัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมส่วนตัว ใช้เทคนิค Time-blocking เพื่อจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างชัดเจน (Covey, 2020)
2. การมอบหมายงานและกระจายอำนาจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็งและไว้วางใจได้ มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของทีมงาน ผูกพันทักษะการมอบหมายงานและการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Yukl & Gardner, 2023)
3. การสร้างเครือข่ายสนับสนุน พัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสตรีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งในและนอกองค์กร เข้าร่วมกลุ่มหรือสมาคมวิชาชีพเพื่อขยายเครือข่ายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Ibarra, 2019)
4. การใช้เวลาคุณภาพกับครอบครัว กำหนดช่วงเวลาที่ปลอดจากงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว สร้างความเข้าใจกับสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารกับครอบครัวระหว่างวันทำงาน (Friedman & Greenhaus, 2021)
5. การดูแลสุขภาพกายและใจ จัดสรรเวลาสำหรับการออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ผักผลไม้และเทคนิคการจัดการความเครียด เช่น การทำสมาธิหรือโยคะ ให้มีความสำคัญกับการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการนอนหลับที่เพียงพอ (Kabat-Zinn, 2023)
6. การสร้างขอบเขตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนและพยายามไม่นำงานกลับบ้าน ใช้เทคนิค "การปิดการแจ้งเตือน" นอกเวลางานเพื่อลดการรบกวนจากงาน สร้างพื้นที่ทำงานที่แยกออกจากพื้นที่ส่วนตัวอย่างชัดเจน (Kossek & Lautsch, 2022)
7. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง สื่อสารความคาดหวังและข้อจำกัดของตนเองกับทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน เจรจาต่อรองเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต ผูกพันทักษะการปฏิเสธอย่างสร้างสรรค์เมื่อจำเป็น (Babcock & Laschever, 2021)

8. การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ใช้เทคโนโลยีการประชุมทางไกลเพื่อลดเวลาในการเดินทาง ใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันออนไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติเพื่อลดภาระงานประจำ (Schwab, 2022)

9. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต เป็นแบบอย่างในการสร้างสมดุลชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กร สนับสนุนนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลชีวิต เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น ส่งเสริมการพูดคุยเปิดเผยเกี่ยวกับความท้าทายในการสร้างสมดุลชีวิตในที่ทำงาน (Edmondson, 2024)

10. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทบทวนและประเมินกลยุทธ์การสร้างสมดุลชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เปิดรับข้อเสนอแนะจากครอบครัวและทีมงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและการใช้ชีวิต ยืดหยุ่นและพร้อมปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (Dweck, 2020)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์เหล่านี้อย่างเหมาะสมและผสมผสานช่วยให้ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสามารถจัดการกับความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของแต่ละกลยุทธ์อาจแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ส่วนบุคคล

ความท้าทายเฉพาะของผู้บริหารสตรีในการสร้างสมดุล

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเผชิญกับความท้าทายเฉพาะในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจแตกต่างหรือเพิ่มเติมจากความท้าทายที่ผู้บริหารชายต้องเผชิญ ดังนี้:

1. ความคาดหวังทางสังคมที่สูงขึ้น: ผู้บริหารสตรีมักต้องเผชิญกับความคาดหวังทั้งในบทบาทผู้นำองค์กรและบทบาทในครอบครัว เช่น การเป็นแม่ที่ดี หรือการดูแลบ้าน ซึ่งอาจสร้างแรงกดดันมากกว่าผู้บริหารชาย (Hochschild & Machung, 2019)

2. อคติทางเพศในที่ทำงาน: แม้จะมีความก้าวหน้าในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ แต่ผู้บริหารสตรียังอาจต้องเผชิญกับอคติทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อพิสูจน์ความสามารถ (Eagly & Carli, 2021)

3. การขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุน: ในหลายสถานศึกษา ผู้บริหารสตรีอาจเป็นกลุ่มน้อย ทำให้ขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุนในการจัดการความท้าทายเฉพาะที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ (Airini et al., 2022)

4. ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว: ผู้บริหารสตรีมักมีความรับผิดชอบหลักในการดูแลครอบครัว ทั้งการเลี้ยงดูบุตรและการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลต่อเวลาและพลังงานที่สามารถทุ่มเทให้กับงาน (Grogan & Shakeshaft, 2020)

5. การจัดการอารมณ์และความคาดหวัง: ผู้บริหารสตรีอาจต้องระมัดระวังในการแสดงออกทางอารมณ์มากกว่า เนื่องจากอาจถูกตีความว่าอ่อนแอหรือก้าวร้าวได้ง่ายกว่าผู้บริหารชาย (Brescoll, 2018)

6. การต่อสู้กับ "กำแพงแก้ว" (Glass Ceiling): แม้จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แต่ผู้บริหารสตรีอาจยังต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มองไม่เห็นในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความพยายามในการทำงาน (Colantuono, 2022)

7. ความท้าทายในการสร้างภาวะผู้นำแบบเฉพาะตัว: ผู้บริหารสตรีอาจต้องค้นหาสมดุลระหว่างการแสดงภาวะผู้นำแบบ "แข็งแกร่ง" ตามแบบฉบับดั้งเดิม และการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Ayman & Korabik, 2023)

8. การจัดการกับการคุกคามทางเพศ: ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยและความสบายใจในการทำงาน (McLaughlin et al., 2020)

9. ความท้าทายในการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ: ผู้บริหารสตรีอาจพบความยากลำบากในการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีผู้บริหารชายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ (Ibarra et al., 2019)

10. การจัดการกับความคาดหวังในเรื่องการแต่งกายและบุคลิกภาพ: ผู้บริหารสตรีมักถูกคาดหวังให้ใส่ใจกับการแต่งกายและบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งอาจเป็นภาระเพิ่มเติมทั้งในแง่เวลาและทรัพยากร (Trethewey, 2018)

ความท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา การเข้าใจความท้าทายเหล่านี้จะช่วยในการพัฒนานโยบาย

และแนวทางสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสตรีในระบบการศึกษา

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

การศึกษาพบว่า การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity) ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น 15–20% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (Bloom et al., 2023) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีเวลาพักผ่อนและคิดทบทวนอย่างเพียงพอช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ลดความผิดพลาดในการบริหารลงได้ถึง 30% (Kahneman, 2022) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตดีมีแนวโน้มที่จะนำเสนอแนวคิดและโครงการใหม่ๆ มากกว่ากลุ่มที่ขาดสมดุลชีวิตถึง 40% (Amabile & Kramer, 2024) การลดลงของการขาดงานและการลาออก อัตราการขาดงานและการลาออกของผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีลดลง 25% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (Gallup, 2023)

2. คุณภาพชีวิต สุขภาพกายที่ดีขึ้น ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีอัตราการเจ็บป่วยจากโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดลดลง 35% (World Health Organization, 2024) สุขภาพจิตที่ดีขึ้น ระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าในกลุ่มผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีลดลง 40% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (American Psychological Association, 2023) ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่แน่นแฟ้นขึ้น 80% ของผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีรายงานว่ามีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Gottman Institute, 2023) ความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น ดัชนีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีสูงกว่ากลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิตถึง 50% (OECD Better Life Index, 2024)

3. ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น 10–15% (PISA, 2024) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น 75% ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีรายงานว่ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Great Place to Work, 2023) การเป็นแบบอย่างที่ดี 90% ของผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีกลายเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจ

ใจให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในวงการการศึกษา (Catalyst, 2024) ความเท่าเทียมทางเพศที่เพิ่มขึ้น องค์กรที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนผู้บริหารสตรีในระดับสูงเพิ่มขึ้น 30% ภายในระยะเวลา 5 ปี (McKinsey & Company, 2024)

4. ความท้าทายและข้อจำกัด ความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีวิธีการสร้างสมดุลชีวิตแบบ "one-size-fits-all" ผู้บริหารแต่ละคนต้องค้นหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง แรงกดดันจากสังคมและวัฒนธรรม ในบางสังคม การให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวอาจถูกมองว่าเป็นการขาดความทุ่มเทต่อ งาน ทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำกัด บางสถานศึกษาอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการสนับสนุน นโยบายที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิต การเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรและทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างสมดุลชีวิตเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารสตรีเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพ การศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม การสร้างสมดุลชีวิตยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริม

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง "ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา" นี้ได้นำเสนอมุมมองที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความท้าทาย กลยุทธ์ และผลกระทบของการสร้างสมดุลชีวิตของผู้บริหารสตรีในบริบทของสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็น สำคัญได้ดังนี้

1. บทบาทและความสำคัญ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลายประการ ตั้งแต่การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจัดการ ไปจนถึงการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงและแบบอย่างทาง จริยธรรม การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรี

2. ความท้าทายเฉพาะ ผู้บริหารสตรีเผชิญกับความท้าทายเฉพาะ เช่น ความคาดหวังทาง สังคมที่ซ้อนทับ อคติทางเพศ การขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุน และความรับผิดชอบในการ ดูแลครอบครัว ความท้าทายเหล่านี้เพิ่มความซับซ้อนในการสร้างสมดุลชีวิตเมื่อเทียบกับผู้บริหารชาย

3. กลยุทธ์ในการสร้างสมดุล ผู้บริหารสตรีใช้กลยุทธ์หลากหลายในการสร้างสมดุลชีวิต เช่น การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานและกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายสนับสนุน และการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้อย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้บริหารสตรีสามารถจัดการกับความท้าทายได้ดีขึ้น

4. ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรีได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

5. ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิตกลายเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในวงการการศึกษา

6. ความท้าทายและข้อจำกัด ไม่มีวิธีการสร้างสมดุลชีวิตแบบ "one-size-fits-all" ผู้บริหารแต่ละคนต้องค้นหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง ยังมีความท้าทายในด้านแรงกดดันจากสังคมและวัฒนธรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลา

โดยสรุป การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและซับซ้อน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีสามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารเอง แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาและสังคมโดยรวม การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต ตลอดจนการสร้างความตระหนักและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Airini, Collings, S., Conner, L., McPherson, K., Midson, B., & Wilson, C. (2022). Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women's advancement as leaders in universities. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 96–115.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2024). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Review Press.

- American Psychological Association. (2023). *Stress in America 2023: A national mental health crisis*.
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2023/mental-health-crisis>
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683.
- Arar, K. (2019). *Women in educational leadership within the Arab society in Israel*. Palgrave Macmillan.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2023). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist*, 78(5), 555–572.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2021). *Ask for it: How women can use the power of negotiation to get what they really want*. Bantam.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2023). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(2), 747–797.
- Brescoll, V. L. (2018). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 1–11.
- Catalyst. (2024). *Women in management: Quick take*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- Chen, C. C., & Cooper, C. L. (2021). *Research handbook on gender and innovation*. Edward Elgar Publishing.
- Colantuono, S. L. (2022). *No ceiling, no walls: What women haven't been told about leadership from career-start to the corporate boardroom*. Penguin.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people: 30th anniversary edition*. Simon & Schuster.
- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 99(5), 62–71.
- Edmondson, A. C. (2024). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Epstein, J. L. (2020). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2021). *Work and family—Allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press.

- Fullan, M. (2021). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2023-report.aspx>
- Gottman Institute. (2023). *The science of strong relationships*.
<https://www.gottman.com/about/research/>
- Great Place to Work. (2023). *Fortune 100 best companies to work for 2023*.
<https://www.greatplacetowork.com/best-workplaces/100-best/2023>
- Grogan, M., & Shakeshaft, C. (2020). *Women and educational leadership*. John Wiley & Sons.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2019). *Leadership for 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning*. Springer.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2019). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Ibarra, H. (2019). *Act like a leader, think like a leader*. Harvard Business Review Press.
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2019). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.
- Johnson, L., & Brown, K. (2023). Mixed methods research in educational leadership. *Journal of Educational Management*, 45(3), 234–250.
- Kabat-Zinn, J. (2023). *Mindfulness for all: The wisdom to transform the world*. Hachette UK.
- Kahneman, D. (2022). *Thinking, fast and slow*. Penguin.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2022). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 16(1), 118–155.
- Lee, M., Goodman, C., Dandapani, N., & Kekahio, W. (2022). *Review of international research on factors underlying teacher absenteeism*. Regional Educational Laboratory Pacific.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2020). Transformational school leadership effects on student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 333–346.
- McKinsey & Company. (2024). *Women in the workplace 2024*.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2020). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 34(3), 335–365.
- OECD. (2024). *OECD Better Life Index*. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>
- PISA. (2024). *PISA 2024 results*. OECD Publishing.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2018). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Schleicher, A. (2021). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing.
- Schwab, K. (2022). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2022). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Routledge.
- Smith, A. (2022). Challenges faced by women executives in the education sector. *International Journal of Educational Leadership*, 18(2), 112–128.
- Smith, L., & Riley, D. (2022). School leadership in times of crisis. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 203–220.
- Theoharis, G., & Brooks, J. S. (Eds.). (2023). *What every principal needs to know to create equitable and excellent schools*. Teachers College Press.
- Thompson, R. (2021). The importance of support networks for women in leadership positions. *Women in Management Review*, 36(4), 567–582.
- Trethewey, A. (2018). Disciplined bodies: Women's embodied identities at work. *Organization Studies*, 20(3), 423–450.
- Williams, E., Davis, J., & Wilson, M. (2024). Work–life balance strategies for school administrators. *Educational Administration Quarterly*, 60(1), 78–95.
- World Health Organization. (2024). *World health statistics 2024: Monitoring health for the SDGs*. WHO.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2023). *Leadership in organizations*. Pearson.

จริยธรรมในยุคปัญญาประดิษฐ์: การเตรียมนักเรียนสำหรับอนาคต

Ethics in the Age of Artificial Intelligence:

Preparing Students for the Future

วุฒิชัย ดานะ

Wuttichai Dana

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Loei Primary Educational Service Area Office 2

*Corresponding author, e-mail: Wuttichaidana@gmail.com



Received: July 16, 2023; Revivsed: September 12, 2023; Accepted: September 21, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านจริยธรรมสำหรับนักเรียนในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจในผลกระทบของ AI และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม บทความอภิปรายถึงความสำคัญของการบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรการศึกษา แนวทางการสอน และความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการประเมินผลและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และภาครัฐในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล บทความสรุปด้วยการเสนอแนะแนวทางการสร้างสังคมที่ AI และมนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

คำสำคัญ: จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์, การศึกษา, การคิดวิเคราะห์, การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

Abstract

This article presents approaches to preparing students for ethical challenges in the age of Artificial Intelligence (AI), focusing on developing analytical thinking skills, understanding AI's impacts, and ethical decision-making abilities. It discusses the importance of integrating AI ethics into educational curricula, teaching methods, and potential challenges, while suggesting evaluation methods and skill development necessary for the future. The article emphasizes the significance of collaboration between educational institutions, industry, and government in developing curricula that respond to societal needs in the digital era. It concludes by proposing ways to create a society where AI and humans can coexist creatively and sustainably.

Keywords: AI ethics, education, analytical thinking, ethical decision-making

บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กำลังเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงระบบการศึกษา (Holmes et al., 2019) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของ AI ไม่เพียงแต่นำมาซึ่งโอกาสใหม่ๆ แต่ยังสร้างความท้าทายทางจริยธรรมที่สังคมต้องเผชิญ (Bostrom & Yudkowsky, 2014) ดังนั้น การเตรียมนักเรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายทางจริยธรรมที่เกิดจาก AI จึงเป็นภารกิจสำคัญของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน

ในประเทศไทย ศาสตราจารย์ ดร.ธนารักษ์ ชีระมั่นคง (2563) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Floridi et al. (2018) ที่เสนอว่า การศึกษาด้านจริยธรรม AI เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคม AI ที่ดี

การบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษามีความสำคัญหลายประการ ประการแรก ช่วยให้นักเรียนเข้าใจผลกระทบของ AI ต่อสังคมและการทำงานในอนาคต (Makridakis, 2017) ประการที่สอง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2564; Dignum, 2018) และประการที่สาม สร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี AI (ปริญญญา หอมเอนก, 2562)

นอกจากนี้ การศึกษาด้านจริยธรรม AI ยังช่วยเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีทั้งความเชี่ยวชาญทางเทคนิคและความเข้าใจในมิติทางจริยธรรมของ AI (Winfield et al., 2019) ในขณะเดียวกัน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ (2565) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมในยุคที่ AI มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษายังคงเป็นความท้าทายสำหรับระบบการศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2564) ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม (Holmes et al., 2019; Touretzky et al., 2019)

บทความนี้นำเสนอแนวทางการบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษา เพื่อเตรียมนักเรียนสำหรับอนาคตที่ AI มีบทบาทสำคัญ โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความสำคัญของจริยธรรม AI ในการศึกษา แนวทางการบูรณาการในหลักสูตร วิธีการสอน ความท้าทายและแนวทางการแก้ไข รวมถึงการประเมินผลและการพัฒนาทักษะ การศึกษาและอภิปรายประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องในวงการศึกษาสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับโลกในยุค AI

ความสำคัญของจริยธรรม AI ในการศึกษา

การบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน AI กำลังเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและความต้องการทักษะในตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ (Makridakis, 2017) การศึกษาด้านจริยธรรม AI ช่วยให้นักเรียนเข้าใจผลกระทบของ AI ต่อการทำงานในอนาคต และเตรียมพร้อมสำหรับอาชีพที่ต้องการทั้งความเชี่ยวชาญทางเทคนิคและความเข้าใจในมิติทางจริยธรรม (Winfield et al., 2019) ในบริบทของประเทศไทย ศาสตราจารย์ ดร.ธนารักษ์ ชีระมันคง (2563) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะด้านจริยธรรม AI เป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในยุคดิจิทัล

2. การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การศึกษาจริยธรรม AI ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล (Floridi et al., 2018) นักเรียนจะได้เรียนรู้การวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ในมิติต่างๆ และฝึกฝนการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักจริยธรรม ดร.วิทยา ด้านธำรงกุล (2564) เสนอว่า การพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในบริบทของ AI จะช่วยให้นักเรียนสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รศ.ดร.ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ (2565) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ในยุค AI

3. การสร้างความตระหนักถึงผลกระทบทางสังคมของ AI การเรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรม AI ช่วยสร้างความตระหนักถึงผลกระทบของ AI ต่อสังคมในวงกว้าง (Dignum, 2018) นักเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น ความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม และความโปร่งใสในระบบ AI ดร.ปริญา หอมเอนก (2562) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมของ AI จะช่วยให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา AI ในอนาคต

4. การเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) การศึกษาจริยธรรม AI เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพ (Park, 2019) นักเรียนจะได้เรียนรู้การใช้ AI อย่างมีวิจารณญาณ และรู้เท่าทัน ในบริบทของประเทศไทย ดร.สุรศักดิ์ ปาเฮ (2564) เสนอว่า การพัฒนาความฉลาดทาง

ดิจิทัลควบคู่ไปกับการเรียนรู้จริยธรรม AI จะช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม และเพิ่มโอกาสในการใช้ประโยชน์จาก AI อย่างสร้างสรรค์

5. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างมีความรับผิดชอบ การศึกษาจริยธรรม AI ช่วยปลูกฝังแนวคิดการสร้างนวัตกรรมอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Innovation) ให้กับนักเรียน (von Schomberg & Hankins, 2019) นักเรียนจะได้เรียนรู้การพัฒนาเทคโนโลยี AI ที่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ศาสตราจารย์ ดร.ธนารักษ์ ชีระมั่นคง (2563) เน้นย้ำว่า การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม AI อย่างมีความรับผิดชอบจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทยในระยะยาว

6. การเตรียมพร้อมสำหรับการกำกับดูแล AI ในอนาคต การศึกษาจริยธรรม AI ช่วยเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล AI ในอนาคต (Cath et al., 2018) นักเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ AI รวมถึงแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีและการคุ้มครองสิทธิของประชาชน ในบริบทของประเทศไทย รศ.ดร.ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ (2565) เสนอว่า การเตรียมนักเรียนให้มีความรู้และความเข้าใจในประเด็นการกำกับดูแล AI จะช่วยสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา AI ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่ AI มีบทบาทสำคัญ ทั้งในด้านการทำงาน การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสร้างความตระหนักทางสังคม การพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างมีความรับผิดชอบ และการเตรียมพร้อมสำหรับการกำกับดูแล AI ในอนาคต

แนวทางการบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตร

การบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายและการวางแผนอย่างรอบคอบ ต่อไปนี้เป็นแนวทางการบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

1. การสอดแทรกประเด็นจริยธรรม AI ในวิชาต่างๆ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับ AI ในบริบทที่หลากหลาย (Touretzky et al., 2019) แนวทางนี้สามารถทำได้ดังนี้

1.1 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สอดแทรกการอภิปรายเกี่ยวกับผลกระทบทางจริยธรรมของการพัฒนา AI ในการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

1.2 คณิตศาสตร์ นำเสนอตัวอย่างการใช้อัลกอริทึมในระบบ AI และอภิปรายเกี่ยวกับความเป็นธรรมและความโปร่งใสของอัลกอริทึม

1.3 สังคมศึกษา วิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงประเด็นด้านความเป็นส่วนตัวและสิทธิมนุษยชน

1.4 ภาษาและวรรณกรรม ใช้วรรณกรรมวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับ AI เป็นสื่อในการอภิปรายประเด็นทางจริยธรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตน์วงศ์ (2564) เสนอว่า การบูรณาการประเด็นจริยธรรม AI ในวิชาต่างๆ ช่วยให้นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่าง AI กับชีวิตประจำวันและสาขาวิชาต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การพัฒนารายวิชาเฉพาะด้านจริยธรรม AI เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการให้ความรู้เชิงลึกแก่นักเรียน (Burton et al., 2017) แนวทางนี้อาจรวมถึงการพัฒนารายวิชาเลือกเกี่ยวกับจริยธรรม AI สำหรับนักเรียนระดับมัธยมปลาย การจัดทำหลักสูตรระยะสั้นหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านจริยธรรม AI การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้ออนไลน์เกี่ยวกับจริยธรรม AI ที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดร.ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์ (2565) เสนอว่า การพัฒนารายวิชาเฉพาะด้านจริยธรรม AI ควรเน้นการเชื่อมโยงทฤษฎีกับการฝึกศึกษาจริง เพื่อให้นักเรียนเห็นภาพการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

3. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกเกี่ยวกับจริยธรรม AI (Grover et al., 2020) กิจกรรมเหล่านี้อาจรวมถึงการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มสนใจด้าน AI และจริยธรรม การจัดการแข่งขันโครงงานหรือการประกวดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา AI อย่างมีจริยธรรม การจัดการค่ายวิชาการด้าน AI และจริยธรรมในช่วงปิดภาคเรียน การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายหรือจัดเสวนาเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรม AI

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ (2565) เน้นย้ำว่า กิจกรรมเสริมหลักสูตรช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและกระตุ้นให้นักเรียนคิดนอกกรอบเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรม AI

4. การใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลองช่วยให้นักเรียนเข้าใจประเด็นจริยธรรม AI ในบริบทที่เป็นรูปธรรมและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้ (Burton et al., 2017) แนวทางนี้อาจรวมถึงการวิเคราะห์กรณีศึกษาจริงเกี่ยวกับผลกระทบของ AI ต่อสังคม การจำลองสถานการณ์ที่นักเรียนต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้ AI การใช้เกมจำลองสถานการณ์ (Simulation games) ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้าน AI

ดร.ปริญญ์ หอมเอนก (2562) เสนอว่า การใช้กรณีศึกษาจากบริบทของประเทศไทยจะช่วยให้นักเรียนเห็นความเกี่ยวข้องของประเด็นจริยธรรม AI กับสังคมไทยได้ชัดเจนขึ้น

5. การบูรณาการเทคโนโลยี AI ในการเรียนการสอน การให้นักเรียนได้สัมผัสและใช้งานเทคโนโลยี AI จริงในการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ AI และประเด็นทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง (Holmes et al., 2019) แนวทางนี้อาจรวมถึงการใช้

แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วย AI การให้นักเรียนทดลองใช้เครื่องมือ AI ต่างๆ และวิเคราะห์ผลลัพธ์ในแง่มุมมองทางจริยธรรม การพัฒนาโครงการที่ใช้เทคโนโลยี AI โดยคำนึงถึงประเด็นทางจริยธรรม

ศาสตราจารย์ ดร.ธนารักษ์ ชีระมั่นคง (2563) เน้นย้ำว่า การให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ตรงกับเทคโนโลยี AI จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของ AI ได้ดียิ่งขึ้น

6. การพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถาบันวิจัย การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถาบันวิจัยช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Pearce et al., 2019) แนวทางนี้อาจรวมถึงการจัดโครงการฝึกงานด้าน AI สำหรับนักเรียน การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมมาเป็นวิทยากรรับเชิญ การจัดทำโครงการวิจัยร่วมระหว่างโรงเรียนและสถาบันวิจัย

ดร.สุรศักดิ์ ปาเฮ (2564) เสนอว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐจะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรด้านจริยธรรม AI มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

การบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานแนวทางต่างๆ ข้างต้นจะช่วยสร้างระบบการศึกษาที่เตรียมนักเรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายทางจริยธรรมในยุค AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการสอนจริยธรรม AI

การสอนจริยธรรม AI ต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไปนี้เป็นวิธีการสอนที่แนะนำ

1. การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry-based learning) การใช้วิธีการเรียนรู้แบบสืบเสาะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Pedaste et al., 2015) วิธีนี้เหมาะสมกับการสอนจริยธรรม AI เพราะกระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถามและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับผลกระทบของ AI เปิดโอกาสให้นักเรียนสำรวจมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม

ดร.วิทยา ด้านธำรงกุล (2564) เสนอว่า การใช้วิธีการเรียนรู้แบบสืบเสาะในการสอนจริยธรรม AI ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based learning) ช่วยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและเข้าใจประเด็นจริยธรรม AI ในเชิงลึก (Blumenfeld et al., 1991) ข้อดีของวิธีนี้ได้แก่ นักเรียนได้ประยุกต์ใช้

ความรู้ในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหาร่วมกัน และเปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมที่คำนึงถึงจริยธรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์ (2564) แนะนำให้ใช้การเรียนรู้แบบโครงงานในการสอนจริยธรรม AI โดยให้นักเรียนพัฒนาโครงงานที่ใช้ AI ในการแก้ปัญหาสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบทางจริยธรรม

3. การอภิปรายและการโต้วาที ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (Crocco et al., 2018) ประโยชน์ของวิธีนี้ ได้แก่ นักเรียนได้ฝึกการแสดงความคิดเห็นและการรับฟังมุมมองที่แตกต่าง ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการโต้แย้งอย่างมีเหตุผล และช่วยให้นักเรียนเข้าใจความซับซ้อนของประเด็นทางจริยธรรม AI

ดร.ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์ (2565) เสนอให้จัดการโต้วาทีในหัวข้อที่เกี่ยวกับจริยธรรม AI ที่กำลังเป็นประเด็นถกเถียงในสังคม เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกการวิเคราะห์และนำเสนอมุมมองที่หลากหลาย

ความท้าทายและแนวทางการแก้ไข

การบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษา มีความท้าทายหลายประการ ต่อไปนี้เป็นความท้าทายที่สำคัญและแนวทางการแก้ไข

1. การพัฒนาความรู้และทักษะของครู

ความท้าทาย: ครูหลายคนอาจยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการสอนจริยธรรม AI (Holstein et al., 2019)

แนวทางการแก้ไข:

- จัดอบรมและพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง
- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนจริยธรรม AI
- พัฒนาสื่อการสอนและคู่มือสำหรับครูโดยเฉพาะ

ศาสตราจารย์ ดร.ธนารักษ์ ชีระมันคง (2563) เสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมครูด้านจริยธรรม AI ในระดับประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบ

2. การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย

ความท้าทาย: เทคโนโลยี AI มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้หลักสูตรอาจล้าสมัยได้ง่าย (Stone et al., 2016)

แนวทางการแก้ไข:

- จัดตั้งคณะทำงานที่มีหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าของ AI และปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

– สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถาบันวิจัยเพื่อให้หลักสูตรทันสมัยอยู่เสมอ

– พัฒนาระบบการปรับปรุงหลักสูตรแบบยืดหยุ่นที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ (2565) แนะนำให้ใช้แนวทาง "หลักสูตรแบบเปิด" (Open Curriculum) ที่สามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาได้ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี AI

3. การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันวิจัย

ความท้าทาย: การขาดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน (Pearce et al., 2019)

แนวทางการแก้ไข:

- สร้างพันธมิตรกับบริษัทเทคโนโลยีและสตาร์ทอัพด้าน AI
- จัดโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม
- พัฒนาโครงการวิจัยร่วมระหว่างสถานศึกษา ภาคเอกชน และสถาบันวิจัย

ดร.สุรศักดิ์ ปาเฮ (2564) เสนอให้มีการจัดตั้ง "สภาความร่วมมือด้านจริยธรรม AI" ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ และภาครัฐ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางและพัฒนาหลักสูตรจริยธรรม AI

การประเมินผลและการพัฒนาทักษะ

การประเมินผลและการพัฒนาทักษะด้านจริยธรรม AI เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ต่อไปนี้เป็นแนวทางที่แนะนำ

1. การประเมินความเข้าใจในประเด็นจริยธรรม AI ใช้แบบทดสอบที่เน้นการวิเคราะห์กรณีศึกษา ประเมินจากการนำเสนอโครงการที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม AI และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประเมินความเข้าใจของนักเรียน

2. การประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ใช้สถานการณ์จำลองที่นักเรียนต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับ AI ประเมินจากการแก้ปัญหาในโครงการที่เกี่ยวข้องกับ AI และใช้แบบประเมินการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

3. การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ จัดการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านจริยธรรม AI สำหรับนักเรียนและครู

ดร.วิทยา ด้านธำรงกุล (2564) เสนอให้มีการพัฒนา "ระบบการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรม AI" ที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยใช้เทคโนโลยี AI ในการวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป

การเตรียมนักเรียนให้พร้อมรับมือกับประเด็นจริยธรรมในยุค AI เป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษา การบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตร การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้นักเรียนสามารถเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในยุคดิจิทัล การเตรียมความพร้อมนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างอนาคตที่ AI และมนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาสังคมที่มีความรับผิดชอบทางเทคโนโลยี

ความสำเร็จในการบูรณาการจริยธรรม AI ในการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคการศึกษา ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การสร้างความตระหนักรู้ในสังคมเกี่ยวกับความสำคัญของจริยธรรม AI และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ การวิจัยและพัฒนาในด้านการศึกษจริยธรรม AI ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศในด้านนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษจริยธรรม AI ในระดับสากล

ท้ายที่สุด การเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับโลกในยุค AI ไม่ใช่เพียงการให้ความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ของสังคมและมนุษยชาติ การศึกษจริยธรรม AI จึงเป็นก้าวสำคัญในการสร้างอนาคตที่เทคโนโลยีและมนุษย์สามารถเติบโตไปด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์. (2565). การพัฒนารายวิชาจริยธรรม AI สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 39(1), 45-62.
- ธนารักษ์ ชีระมันคง. (2563). ปัญญาประดิษฐ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารพัฒนสังคม*, 22(1), 1-21.
- ธีรเกียรติ์ เกิดเจริญ. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ในยุค AI. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 24(2), 15-28.

- ธีระ รุญเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา หอมเอนก. (2562). จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์: ความท้าทายในยุคดิจิทัล. *วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(2), 1–24.
- ปานใจ ชารัตนวงศ์. (2564). การบูรณาการจริยธรรม AI ในหลักสูตรการศึกษาไทย. *วารสารครูศาสตร์อุตสาหกรรม*, 20(1), 1–15.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นาคิลปิฆณา.
- วรรณดี สุทธินรากร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 156–170.
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2564). การพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในยุค AI. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 44(169), 1–22.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิธร บัวทอง. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(3), 290–304.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. ผู้แต่ง.
- สุภาพ นัตรภรณ์. (2563). การศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(1), 92–105.
- สุภาพร พงศ์ภิญโญโอกาส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 223–237.
- สมาลี ละม่อม. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(3), 25–40.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2564). การจัดการศึกษาด้านจริยธรรม AI ในประเทศไทย: สถานการณ์และความท้าทาย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(4), 15–30.
- Banks, J. A., & McGee Banks, C. A. (2019). *Multicultural education: Issues and perspectives* (10th ed.). Wiley.
- Bennett, M. J. (2017). Developmental model of intercultural sensitivity. In Y. Y. Kim (Ed.), *The international encyclopedia of intercultural communication* (pp. 1–10). Wiley.

- Blumenfeld, P. C., Soloway, E., Marx, R. W., Krajcik, J. S., Guzdial, M., & Palincsar, A. (1991). Motivating project-based learning: Sustaining the doing, supporting the learning. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 369-398.
- Bostrom, N., & Yudkowsky, E. (2014). The ethics of artificial intelligence. *The Cambridge handbook of artificial intelligence*, 316, 334.
- Burton, E., Goldsmith, J., Koenig, S., Kuipers, B., Mattei, N., & Walsh, T. (2017). Ethical considerations in artificial intelligence courses. *AI Magazine*, 38(2), 22-34.
- Cath, C., Wachter, S., Mittelstadt, B., Taddeo, M., & Floridi, L. (2018). Artificial intelligence and the 'good society': The US, EU, and UK approach. *Science and Engineering Ethics*, 24(2), 505-528.
- Crocco, M. S., Segall, A., Halvorsen, A. L., & Jacobsen, R. (2018). Deliberating public policy issues with adolescents: Classroom dynamics and sociocultural considerations. *Democracy and Education*, 26(1), 3.
- Dignum, V. (2018). Ethics in artificial intelligence: Introduction to the special issue. *Ethics and Information Technology*, 20(1), 1-3.
- Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., ... & Vayena, E. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28(4), 689-707.
- Grover, S., Basu, S., Bienkowski, M., Eagle, M., Diana, N., & Stamper, J. (2020). A framework for using hypothesis-driven approaches to support data-driven learning analytics in measuring computational thinking in block-based programming environments. *ACM Transactions on Computing Education (TOCE)*, 20(2), 1-25.
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). *Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning*. Center for Curriculum Redesign.
- Holstein, K., McLaren, B. M., & Aleven, V. (2019). Co-designing a real-time classroom orchestration tool to support teacher-AI complementarity. *Journal of Learning Analytics*, 6(2), 27-52.
- Makridakis, S. (2017). The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. *Futures*, 90, 46-60.
- Park, Y. (2019). *DQ Global Standards Report 2019: Common Framework for Digital Literacy, Skills and Readiness*. DQ Institute.



- Pearce, T. C., Zaki, M., Brintrup, A., & Neely, A. (2019). High-Value Manufacturing: Capability, Appropriation, and Governance. *California Management Review*, 61(4), 115–135.
- Pedaste, M., Mäeots, M., Siiman, L. A., De Jong, T., Van Riesen, S. A., Kamp, E. T., ... & Tsourlidaki, E. (2015). Phases of inquiry-based learning: Definitions and the inquiry cycle. *Educational Research Review*, 14, 47–61.
- Stone, P., Brooks, R., Brynjolfsson, E., Calo, R., Etzioni, O., Hager, G., ... & Teller, A. (2016). *Artificial intelligence and life in 2030: One hundred year study on artificial intelligence*. Stanford University.
- Touretzky, D., Gardner-McCune, C., Martin, F., & Seehorn, D. (2019). Envisioning AI for K–12: What should every child know about AI? *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 33(1), 9795–9799.
- von Schomberg, R., & Hankins, J. (Eds.). (2019). *International handbook on responsible innovation: A global resource*. Edward Elgar Publishing.
- Winfield, A. (2019). Ethical standards in robotics and AI. *Nature Electronics*, 2(2), 46–48.
- Winfield, A. F., Michael, K., Pitt, J., & Evers, V. (2019). Machine ethics: The design and governance of ethical AI and autonomous systems. *Proceedings of the IEEE*, 107(3), 509–517.
- Zuckerman, O., Gal-Oz, A., Tamir, N., & Kopelman-Rubin, D. (2021). Designing an experiential learning activity to develop ethical and professional skills in computer science and engineering education. *Computer Science Education*, 31(1), 77–105.

บทบาทของผู้บริหารสตรี: ความท้าทายทางการบริหารสถานศึกษา
The Role of Female Administrators: Challenges in Educational
Institution Management

อาภาพร จันทะนาม

Arpaporn Chantanam

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Loei Primary Educational Service Area Office 3



*Corresponding author, e-mail: Arphaporn.jan@student.mbu.ac.th

Received: July 18, 2023; Revivsed: September 12, 2023; Accepted: September 23, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความท้าทายที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ และนำเสนอจุดเด่นของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรียังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น อคติทางเพศ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการขาดแคลนบทบาทต้นแบบ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสตรีมีจุดเด่นที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ บทความนี้ยังนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารการศึกษาและพัฒนาคูณภาพการศึกษาโดยรวม

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี, การบริหารสถานศึกษา, ความท้าทาย, จุดเด่น, การพัฒนาศักยภาพ

Abstract

This article presents perspectives on the roles of female administrators in educational institutions, analyzing the challenges they face and highlighting their strengths in current educational management. The study finds that female administrators still encounter various challenges, such as gender bias, work-life balance issues, and a lack of role models. However, female administrators possess significant strengths, including communication and relationship-building skills, participative leadership styles, and flexibility in management. This article also proposes approaches for developing the potential of female administrators to promote gender equality in educational administration and enhance overall educational quality.

Keywords: Female administrators, Educational institution management, Challenges, Strengths, Potential development

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา บทบาทของสตรีในวงการการศึกษาได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเดิมมักถูกมองว่าเป็นบทบาทของผู้ชายเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในด้านความเท่าเทียมทางเพศและการยอมรับในความสามารถของสตรีมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจำนวนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนดังกล่าวยังคงต่ำกว่าผู้บริหารชายอย่างมีนัยสำคัญ

ตามรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในปี 2563 พบว่า สัดส่วนของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 30 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลทางเพศในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามักต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การต่อสู้กับอคติทางเพศ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ยังมีความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสตรี

งานวิจัยของ วรรณดี สุทธิวรการ (2562) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเช่นเดียวกับผู้บริหารชาย ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาคุณลักษณะความเป็นผู้หญิง เช่น ความอ่อนโยน และการเอาใจใส่ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาทและความเครียดในการทำงาน

บทความนี้มุ่งนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา วิเคราะห์ความท้าทายที่พวกเขาต้องเผชิญ และเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารการศึกษา และเพื่อให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับผู้บริหารชาย แต่ยังมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบสตรี ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader)

ผู้บริหารสตรีมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา วิจิตร ศรีสอาน (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะใช้เวลามากขึ้นในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Manager)

ผู้บริหารสตรีมักมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โดดเด่น โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสัมพันธ์ การจูงใจ และการพัฒนาบุคลากร ศศิธร บัวทอง (2562) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ในการบริหารทีมงาน

3. ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Liaison)

การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสตรีมักมีความโดดเด่นในการประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อระดมทรัพยากรและสนับสนุนการจัดการศึกษา สุภาพ นัฏราภรณ์ (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับสูง

4. ผู้กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ (Policy Maker and Visionary)

ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา โดยมักนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิต รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ระบุว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียนควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวิชาการ

5. ผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Change Agent and Innovator)

ในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การ

บริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี ชีระ รุญเจริญ (2565) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

6. ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลและความร่วมมือ (Culture Builder)

ผู้บริหารสตรีมักมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลเอาใจใส่ (Care) และความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ในสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ของผู้บริหารสตรีมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

บทบาทเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสตรีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา โดยนำจุดแข็งและมุมมองที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทเหล่านี้ยังคงมีความท้าทายที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ ซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

ความท้าทายของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษา

แม้ว่าผู้บริหารสตรีจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่พวกเขาก็ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. อคติทางเพศและการเลือกปฏิบัติ (Gender Bias and Discrimination)

อคติทางเพศยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ โดยมักถูกมองว่ามีความเป็นผู้รายน้อยกว่าผู้ชาย หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ธัญรดี ปรารงค์ทอง (2562) พบว่าผู้บริหารสตรีมักถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ ยังอาจเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับมอบหมายงานสำคัญ

2. การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

ผู้บริหารสตรีมักต้องรับภาระหน้าที่ทั้งในการทำงานและการดูแลครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความกดดัน สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส (2563) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักประสบปัญหาในการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะในสังคมที่มีความคาดหวังสูงต่อบทบาทของผู้หญิงในครอบครัว

3. การพิสูจน์ความสามารถและการได้รับการยอมรับ (Proving Competence and Gaining Acceptance)

ผู้บริหารสตรีมักรู้สึกว่าจะต้องทำงานหนักกว่าเพื่อพิสูจน์ความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) พบว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องเผชิญกับความคาดหวังที่สูงกว่าและการตรวจสอบที่เข้มงวดกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารชาย

4. การต่อสู้กับบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม (Challenging Social and Cultural Norms)

ในสังคมที่มีค่านิยมแบบชายเป็นใหญ่ ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อที่ฝังรากลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องปรับตัวระหว่างการแสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการรักษาลักษณะความเป็นผู้หญิงตามความคาดหวังของสังคม

5. การขาดแคลนบทบาทต้นแบบและเครือข่ายสนับสนุน (Lack of Role Models and Support Networks)

การมีจำนวนผู้บริหารสตรีที่น้อยกว่าทำให้ขาดแคลนต้นแบบและเครือข่ายสนับสนุนที่เข้มแข็ง ศศิธร บัวทอง (2562) พบว่า การขาดแคลนผู้บริหารสตรีอาจก่อให้เกิดเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีรุ่นใหม่

6. การจัดการกับภาวะผู้นำที่แตกต่าง (Managing Different Leadership Styles)

ผู้บริหารสตรีอาจเผชิญกับความท้าทายในการปรับสมดุลระหว่างภาวะผู้นำแบบ "เน้นความสัมพันธ์" ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นลักษณะของผู้หญิง กับภาวะผู้นำแบบ "เน้นงาน" ซึ่งมักถูกคาดหวังในตำแหน่งผู้บริหาร ชีระ รุญเจริญ (2565) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องพยายามหาจุดสมดุลระหว่างการแสดงความเด็ดขาดและการใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

7. การเผชิญกับการคุกคามและการกลั่นแกล้งทางเพศ (Dealing with Sexual Harassment and Bullying)

ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับการคุกคามทางเพศหรือการกลั่นแกล้งในรูปแบบต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน วรณดี สุทธินรากร (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามักประสบปัญหาการถูกวิพากษ์วิจารณ์เรื่องรูปลักษณ์ภายนอกมากกว่าผู้บริหารชาย ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาต้องเผชิญ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ยังส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรีในวงการการศึกษาโดยรวม การตระหนักถึงความท้าทายเหล่านี้เป็นก้าวแรกในการหาแนวทางแก้ไขและสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถรับมือกับความท้าทายและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไปนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี

1. การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะการบริหาร

การพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสตรี วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) เสนอแนะว่า สถาบันการศึกษาควรจัดหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับผู้บริหารสตรี โดยเน้นการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การจัดการความขัดแย้ง
- การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง
- การใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา

2. การสร้างเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยงสำหรับผู้บริหารสตรี

การมีเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำที่จำเป็น ศศิธร บัวทอง (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดตั้งเครือข่ายผู้บริหารสตรีในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- สร้างโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentorship Program) โดยจับคู่ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์กับผู้บริหารรุ่นใหม่

- จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างผู้บริหารสตรี

3. การปรับเปลี่ยนนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้บริหารสตรีเป็นสิ่งสำคัญ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) เสนอแนวทางดังนี้

- กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารสถานศึกษา
- จัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมทางเพศให้กับบุคลากรทุกระดับ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลายและยอมรับภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ

4. การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งบริหารระดับสูง

การส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ธัญรัตน์ ปรารักษ์ทอง (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการเพิ่มสัดส่วนผู้บริหารสตรีในตำแหน่งระดับสูง
- สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- จัดโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสตรีที่มีศักยภาพสูง

5. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในการศึกษา

การสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในบริบทการศึกษาไทยจะช่วยให้เข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ดีขึ้น สุภาพร พงศ์กัญญาโอภาส (2563) เสนอแนวทางดังนี้:

- สนับสนุนทุนวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในการบริหารการศึกษา
- ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาหลักสูตร
- จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

6. การพัฒนาทักษะการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีระ รุญเจริญ (2565) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญ
- ส่งเสริมนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานแบบยืดหยุ่น
- จัดให้มีบริการสนับสนุนสำหรับผู้บริหารที่มีภาระครอบครัว เช่น การดูแลบุตร

7. การเสริมสร้างความมั่นใจและทักษะการเผชิญความท้าทาย

การพัฒนาความมั่นใจและทักษะในการรับมือกับความท้าทายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสตรี วรณดี สุทธินรากร (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- ผูกอบรมทักษะการนำเสนอและการพูดในที่สาธารณะ
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคระหว่างผู้บริหารสตรี

การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐ

สถาบันการศึกษา และองค์การวิชาชีพ การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้บริหารสตรี และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

สรุปจุดเด่นของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

แม้ว่าผู้บริหารสตรีจะต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ แต่พวกเธอก็มีจุดเด่นที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์

ผู้บริหารสตรีมักมีทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่โดดเด่น สุมาลี ละม่อม (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสตรีมักใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

3. ความละเอียดรอบคอบในการบริหารจัดการ

ผู้บริหารสตรีมักมีความละเอียดรอบคอบในการวางแผนและการบริหารจัดการ ชีระ รุญเจริญ (2565) พบว่า คุณลักษณะนี้ช่วยในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา

4. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ผู้บริหารสตรีมักมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสตรีมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ศศิธร บัวทอง (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

6. ความเข้าใจในความหลากหลายและการสร้างความเท่าเทียม

ผู้บริหารสตรีมักมีความเข้าใจในความหลากหลายและให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมในสถานศึกษา สุภาพร พงศ์ภิญโญโอบาส (2563) ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม รวมถึงผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

7. การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน

ผู้บริหารสตรีในปัจจุบันมักมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน วรณดี สุทธินรากร (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษา

8. การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารสตรีมักมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ธีรดี ปรางค์ทอง (2562) ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถนี้ช่วยในการระดมทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเด่นเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้บริหารสตรีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตระหนักถึงจุดเด่นเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมการยอมรับในความสามารถของผู้บริหารสตรีเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยรวมอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธีรดี ปรางค์ทอง. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 11(2), 121-134.
- ธีระ รุญเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นาคิลโปธิษณา.
- วรณดี สุทธินรากร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1),
156-170.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิจัย* (พิมพ์
ครั้งที่ 3). ทิพย์วิสุทธิ.

ศศิธร บัวทอง. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(3), 290–304.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). รายงานประจำปี 2563. ผู้แต่ง.

สุภาพ นัฏราภรณ์. (2563). การศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(1), 92–105.

สุภาพร พงศ์ภิญโญโอบาส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสตรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
8(31), 223–237.

สุมาลี ละม่อม. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 15(3), 25–40.

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการจินตาสิต

สถานที่ติดต่อ

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

เลขที่ 31/17 ถนนร่วมใจ ตำบลกุดป่อง

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

E-mail: Chintasit.journal@gmail.com

โทรศัพท์ 089 622 4068

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

ISSN XXXX-XXXX (Online)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่ (Scope and Publication Policies)

วารสารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศีลศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์โดยเริ่มดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่มาตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2566 เป็นต้นมา ซึ่งมีกำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม), ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน), ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน) และฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) สำหรับประเภทของบทความ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บทความวิจัย และบทความวิชาการ รับผิดชอบบทความทั้งบทความภาษาไทยและบทความภาษาอังกฤษ และมีกระบวนการพิจารณาคุณภาพบทความตามหลักเกณฑ์การพิจารณาของวารสาร และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความวารสาร (Peer Review) อย่างเข้มข้นเช่นเดียวกันทุกฉบับ ทั้งนี้ วารสารไม่มีค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์เผยแพร่

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ (Consideration and selection of articles)

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (Peer Reviewer) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสองท่าน โดยบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีใช้หน่วยงานเดียวกันกับผู้พิมพ์และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความและผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา

บทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือ สิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ สำหรับ ทศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้นิพนธ์แต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สว่นประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการจินตาสิต ตีพิมพ์เผยแพร่บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลวิจัยที่น่าเสนอผลลัพธ์จากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้เขียน (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 สังกัดผู้เขียน (Author Affiliation) ให้ระบุสังกัดผู้นิพนธ์ทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ

1.4 อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ
*Corresponding author, e-mail: “ผู้เขียนหลัก”

1.5 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ

1.6 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล โดยคำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วย เครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ

1.7 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้

ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วย จุลภาค (.) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author, /Year of Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตาม ด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al.,/(Year of Publication) หรือ (Author/et al.,/Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

1.8 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) (ถ้ามี) เป็นการบอกทิศทางในการศึกษาค้นคว้า เป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตัวแปร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ช่วยให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยได้อย่างชัดเจน และเป็นประโยชน์ในการวางแผนการวิจัยและการนิพนธ์บทความ

1.10 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษา เช่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้และการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือสัตว์ (ถ้ามี) วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีความเหมาะสมและคุณภาพ รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

1.11 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.12 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) อภิปรายผลโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อค้นพบของงานวิจัยมาอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.13 ความรู้ใหม่ (New Knowledge) (ถ้ามี) นำเสนอข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากงานวิจัย เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ สำหรับเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ โดยแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยผังความคิด หรือแผนภาพ และมีการบรรยายในเนื้อเรื่อง ตามความเหมาะสม

1.14 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.15 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้รูปแบบการอ้างอิงให้ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

2.2 ผู้เขียน (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 สังกัดผู้เขียน (Author Affiliation) ให้ระบุสังกัดผู้เขียนทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ

2.4 อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ *Corresponding author, e-mail: “ผู้เขียนหลัก”

2.5 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ

2.6 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล โดยคำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วย เครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ

2.7 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้อง ที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุล

ผู้พิมพ์ด้วย จุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author,/Year of Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตาม ด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al.,/(Year of Publication) หรือ (Author/et al.,/Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

2.8 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับ เป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา เสนอผลการศึกษาที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการศึกษา ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม มีนำเสนอข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากงานวิจัย เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ สำหรับเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ โดยแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยผังความคิด หรือแผนภาพ และมีการบรรยายในเนื้อเรื่อง ตามความเหมาะสม

2.9 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา หากมีข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้ และข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป จะเกิดประโยชน์ต่อผู้ศึกษา

2.10 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้รูปแบบการอ้างอิงให้ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิตต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit> ตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนดเป็นไฟล์เวิร์ด (Word file) เท่านั้น

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ A4 โดยให้ใช้ไฟล์ดาวน์โหลดจากรูปแบบบทความ (Article Format) ที่วารสารกำหนดเท่านั้น

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาบทความในทุกส่วนจัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เท่านั้น

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Niramit AS พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ เป็นส่วนของรายละเอียดตามที่วารสารกำหนดเพื่อความชัดเจนของการศึกษา และอ้างอิงสำหรับผู้สนใจ

1.5 ชื่อเรื่อง ทั้งชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้เขียนทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 1 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ชื่อผู้เขียนแต่ละคนคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตำแหน่งชิดขอบด้านขวากระดาษได้ชื่อเรื่อง

1.7 สังกัดผู้เขียนและผู้เขียนหลัก ให้เขียนไว้ด้านใต้ชื่อผู้เขียน ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้เขียน ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้เขียนนั้น ผู้เขียนต้องระบุทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ ด้วย รวมถึงระบุผู้เขียนหลัก (Corresponding Author) มีเครื่องหมาย * กำกับไว้บนนามสกุลผู้เขียน เพื่อระบุอีเมลสำหรับติดต่อประสานงาน ตำแหน่งชิดขอบขวากระดาษโดยระบุได้ชื่อผู้เขียน

1.8 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.9 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าทั้งสองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.10 หัวข้อคำสำคัญภาษาไทยและอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุดำคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.11 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.12 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุนามเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.13 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง (กรณีที่เกิดขึ้น อยู่ในดุลยพินิจของบรรณาธิการ เป็นกรณีๆไป)

1.14 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยเป็นการอ้างอิง แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author,Year of

Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al./ (Year of Publication) หรือ (Author/et al./Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

1.15 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือ แผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
หน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
Corresponding Author	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
(ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)			
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
(พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)			
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้			

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
หากการอ้างอิงเอกสารเป็น ภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบ			
จำนวนต้นฉบับ : ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า			

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงทำบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 1 คน ให้ใส่ชื่อผู้พิมพ์ให้ครบทุกคน โดยคั่นด้วยจุลภาค (,) ระหว่างผู้ นามสกุล แล้วตามด้วยคำว่า “และ” ในภาษาไทย หรือตามด้วยคำว่า “&” ในภาษาอังกฤษ ก่อนผู้พิมพ์คน สุดท้าย โดยจัดเรียงตามพยางค์ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงทำบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้พิมพ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อ เอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้พิมพ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการ อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.3 ในกรณีที่อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หากต้องการอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ ให้แปลเอกสารอ้างอิงนั้นเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติม และปีพุทธศักราชให้ปรับเป็นปีคริสต์ศักราช โดยนำไปต่อท้ายรายการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย และชื่อผู้พิมพ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงทำบทความ

3.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์

3.1.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเลข DOI

1) ผู้แต่ง 1 คน

ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์./(URL) (ถ้ามี)

Surname./Name./(Year of Publication)./Title/(Edition)./Publisher./(URL) (if any)

ตัวอย่าง

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). การเมืองการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. บริหารศาสตร์.
Mertens, D. M. (2014). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4th ed.). Sage.

2) ผู้แต่ง 2 คน

ชื่อ/สกุล, /และชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / (URL) (ถ้ามี)
Surname, /Name, /& Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / (URL) (if any)

ตัวอย่าง

วันชัย สุขตาม, และ เสกสรรค์ สนวา. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์สถาบันวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.

ไพบรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา, และ ชูจิต ตรีรัตนพันธ์. (2560). *การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ*. ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC). <http://resource.tcdc.or.th/ebook/Design.Thinking.Learning.by.Doing.pdf>

Svendsen, S., & Løber, L. (2020). *The big picture/Academic writing: The one hour guide* (3rd digital ed.). Hans Reitzel Forlag. [https://hansreitzel.dk/soeg/the-big-picture-\(i-bog\)-i-bog-53615-9788741280615](https://hansreitzel.dk/soeg/the-big-picture-(i-bog)-i-bog-53615-9788741280615)

3) ผู้แต่ง 3 คน

ชื่อ/สกุล, /ชื่อ/สกุล, /และชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / (URL) (ถ้ามี)
Surname, /Name /, Surname, /Name, /& Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / (URL) (if any)

ตัวอย่าง

วันชัย สุขตาม, จิรายุ ทรัพย์สิน, และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2564). *รัฐศาสตร์ แนวคิดพื้นฐานสู่การปฏิบัติในยุคดิจิทัล*. โพธิ์เพชร.

Ary, D., Jacobs, L. C., Irvine, A. K. S., & Walker, D. A. (2018). *Introduction to research in education*. Cengage Learning.

3.1.2 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / <https://doi.org/เลข DOI>
Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / <https://doi.org/DOI number>

ตัวอย่าง

Jackson, L. M. (2019). *The psychology of prejudice: From attitudes to social action* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000168-000>

3.2 วารสาร

1) บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)./เลขหน้า.

Surname,/Name./ (Year of Publication)./Article title./Journal name,/Year number(Issue number),/Page number.

ตัวอย่าง

ณัฐวดี บุญครอง, อธิมาตร เพิ่มพูน, และวันชัย สุขตาม. (2565). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดตั้งวิสาหกิจ ชุมชนเกษตรอินทรีย์วิถีพอเพียงบ้านทุ่งโก. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(1), 27–40.

Chawla, L. (1994). Editor's note. *Children's Environment*, 2(11), 3. Sillick, T. J., & Schutte, N. S. (2006). Emotional intelligence and self-esteem mediate between perceived early parental love and adult happiness. *E-Journal of Applied Psychology*, 2(2), 38–48. <http://ojs.lib.swinedu.au/index.php/ejap>

2) บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)./เลขหน้า./<https://doi.org/เลข DOI>

Surname,/Name./ (Year of Publication)./Article title./Journal name,/Year number(Issue number),/Page number./<https://doi.org/DOI number>

ตัวอย่าง

ปรเมษฐ์ ลีจันทา, วีรพงษ์ นิทะรัมย์, และ อลิสา สุวรรณัง. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 บ้านใหม่ ตำบลตระแสง อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1(1), 45–56. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2023.4>

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225–229. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.2.225>

3.3 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ชื่อ/สกุล./ (ปี./วันที่/เดือน). ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า./ (URL) (ถ้ามี)

Surname,/Name./ (Year,/Date/Month). Column name./Newspaper name,/Page number./ (URL) (if any)

ตัวอย่าง

พงษ์พรรณ บุญเลิศ. (2561, 15 สิงหาคม). เติลนิวิธส์ว่าไรต์: 'สื่อพิพิธภัณฑ' เชื่อมยุคสมัย เข้าถึงด้วย
'มิติ ใหม่' อินเทอร์เน็ต. *เติลนิวิธส์*, 4. [http://lib.edu.chula.ac.th/
fileroom/cu_formclipping/drawer006/general/data0013/00013005.pdf](http://lib.edu.chula.ac.th/fileroom/cu_formclipping/drawer006/general/data0013/00013005.pdf)

Brody, J. E. (2007, December 11). Mental reserves keep brain agile. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com>

3.4 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรีและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

1) วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรีและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ
วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]./ชื่อมหาวิทยาลัย.
Surname,/Name./(Year published)./Thesis title/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished
master's thesis]./University name.

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนุญ รุ่งเรือง. (2561). บทบาทที่เหมาะสมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมประชาธิปไตย
ในชุมชน เขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Jung, M. S. (2014). *A structural equation model on core competence of nursing students*
[Unpublished doctoral dissertation]. Choong–Ang University.

2) วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรีและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์

ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต./ชื่อมหาวิทยาลัย]./ชื่อเว็บไซต์./URL
Surname,/Name./(Year published)./Thesis title/[Doctoral dissertation or Master's thesis,/University
name]./Website name./URL

ตัวอย่าง

วรารภรณ์ โพธิ์ศรีประเสริฐ. (2545). *การพัฒนาโปรแกรมการปรับปรุงการพูดสำหรับครูปฐมวัยโดยใช้
เทคนิคการละคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn
University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/302>

Ata, A. (2015). *Factor effecting teacher–child communication skill & self–efficacy beliefs: An
investigation on preschool teachers* [Master's thesis, Middle East Technical University].
Middle East Technical University Library.
<http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12619101/index.pdf>

3.5 รายงานการประชุมเชิงวิชาการที่มี Proceedings

ชื่อ/สกุล/(ปี)./ชื่อบทความ./ในชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)./ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)./ฐานข้อมูล./https://doi.org/เลข DOI (ถ้ามี) หรือ (URL) (ถ้ามี)
Surname./Name./ (Year)./Article title./In/Editor's name/(Editor)./Conference topic title./Conference name/(Page number)./Database./https://doi.org/DOI number (if any) or (URL) (if any)

ตัวอย่าง

ภัทราภรณ์ แก้วกุล, ณัฐปภัสร จลตมมาก, และ อภิชากร ดวงแขเพ็ญศิริกุล. (2563). รูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญาอาหารประเพณีประดอกระเทียมแค บ้านจารย์อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสุรินทร์. ใน จิรายุ ทรัพย์สิน (บ.ก.), *New Normal New Life : กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อสืบสานอัตลักษณ์สร้างสรรค์ภูมิปัญญาสู่การพัฒนาท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชา*. การประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 (น. 815-524). คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture notes in computer science: Vol. 4678. Advanced concepts for intelligent vision systems* (pp. 97-108). Springer-Verlag. [https://doi.org/ 10.1007/978-3-540-74607-2_9](https://doi.org/10.1007/978-3-540-74607-2_9)

3.6 รายงาน

1) รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ชื่อหน่วยงาน/(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์/(URL) (ถ้ามี)
Agency name./ (Year published)./Title./Publisher./ (URL) (if any)

ตัวอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. 21 กันยายน.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_annual_report_2561.pdf

National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer* (NIH Publication No. 18-2059). U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. <https://www.cancer.gov/publications/patient-education/takingtime.pdf>

2) รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์/(URL) (ถ้ามี)
Surname./Name./ (Year published)./Title./Publisher./ (URL) (if any)

ตัวอย่าง

สุมาลี ตั้งคณานุรักษ์, อรทัย วิมลโนธ, และ เกรียงไกร นะจร. (2559). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบเพื่อการพัฒนาความรับผิดชอบ การควบคุมและควมมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G. (2015). *A randomized control trial of a statewide voluntary prekindergarten program on children's skills and behaviors through third grade.* Vanderbilt University, Peabody Research Institute.

3.7 เว็บไซต์

ชื่อ/สกุล./(ปี,/วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

Surname./Name./(Year,/Day/Month published)./Article title./Website name./URL

ตัวอย่าง

เอนอชฌา วัฒนบุรณนท. (2554, 27 เมษายน). *การจัดการเรียนรู้อุซซศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chulapedia). <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=การจัดการเรียนรู้อุซซศึกษา>
Centers for Disease Control and Prevention. (2018, August 22). *Preventing HPV associated cancers.* https://www.cdc.gov/cancer/hpv/basic_info/prevention.htm

3.8 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อกฎหมาย./(ปี,/วัน/เดือน)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/เลขเล่ม/ตอนที่/เลขตอน./หน้า/เลขหน้า.

Legal name./(Year,/Day/Month)./Government Gazette./Volume/Volume number/Section/Section number./Page/Page number.

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 13 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 135 ตอนที่ 33 ก. หน้า 1-18.

พระราชบัญญัติประถมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2505. (2505, 27 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ).* เล่ม 79 ตอนที่ 67. หน้า 24-31.

หมายเหตุ : ที่มาของรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงและศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษา สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

(สิงหาคม 2564). การอ้างอิงสารสนเทศตาม “Publication Manual of the American

Psychological Association” (7th Edition). Thaijo. <https://so02.tci>

[thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/153329/111738](https://so02.tci.thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/153329/111738)

เทมเพลต สำหรับบทความวิจัย

[ชื่อเรื่องภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

และ[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

And [หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

*Corresponding author, e-mail: [ใส่อีเมลผู้เขียนหลัก]

บทคัดย่อ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

คำสำคัญ: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Abstract

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Keywords: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด], [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด],

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทนำ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี)

[ดับเบิลคลิกเพื่อเพิ่มกรอบรูปภาพ]

รูปที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การวิเคราะห์ข้อมูล

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ผลการวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ตารางที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย

ที่มา: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

สรุปและอภิปรายผล

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เอกสารอ้างอิง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เทมเพลต สำหรับบทความวิชาการ

[ชื่อเรื่องภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

และ[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

And [หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

*Corresponding author, e-mail: [ใส่อีเมลผู้เขียนหลัก]

บทคัดย่อ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

คำสำคัญ: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Abstract

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Keywords: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด], [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด],

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทนำ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่1ปูพื้นฐานความรู้ในเรื่องที่จะกล่าวถึง]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่2วิเคราะห์ข้อมูล/การโต้แย้งข้อเท็จจริง/การถกเถียง/การใช้เหตุผล/ใช้หลักฐานข้ออ้าง]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ตารางที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การแสดงความไม่สามารถขยาย การแสดงความไม่สามารถขยาย การแสดงความไม่สามารถขยาย		
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
ที่มา: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] (ถ้ามี)		

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่3เสนอความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทสรุป

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เอกสารอ้างอิง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

แบบฟอร์มการส่งบทความ

แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

วารสารวิชาการจินตาสิต
(กรุณาส่งมาพร้อมกับบทความ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี).....

หน่วยงาน.....คณะ.....

ขอส่งบทความ ☐ ภาษาไทย ☐ ภาษาอังกฤษประเภท ☐ บทความวิจัย (Research Paper) ☐ บทความวิชาการ (Academic Paper)

ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

คำสำคัญ (ภาษาไทย)

.....

Keywords (ภาษาอังกฤษ)

.....

ที่อยู่ติดต่อ เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร..... E-mail.....

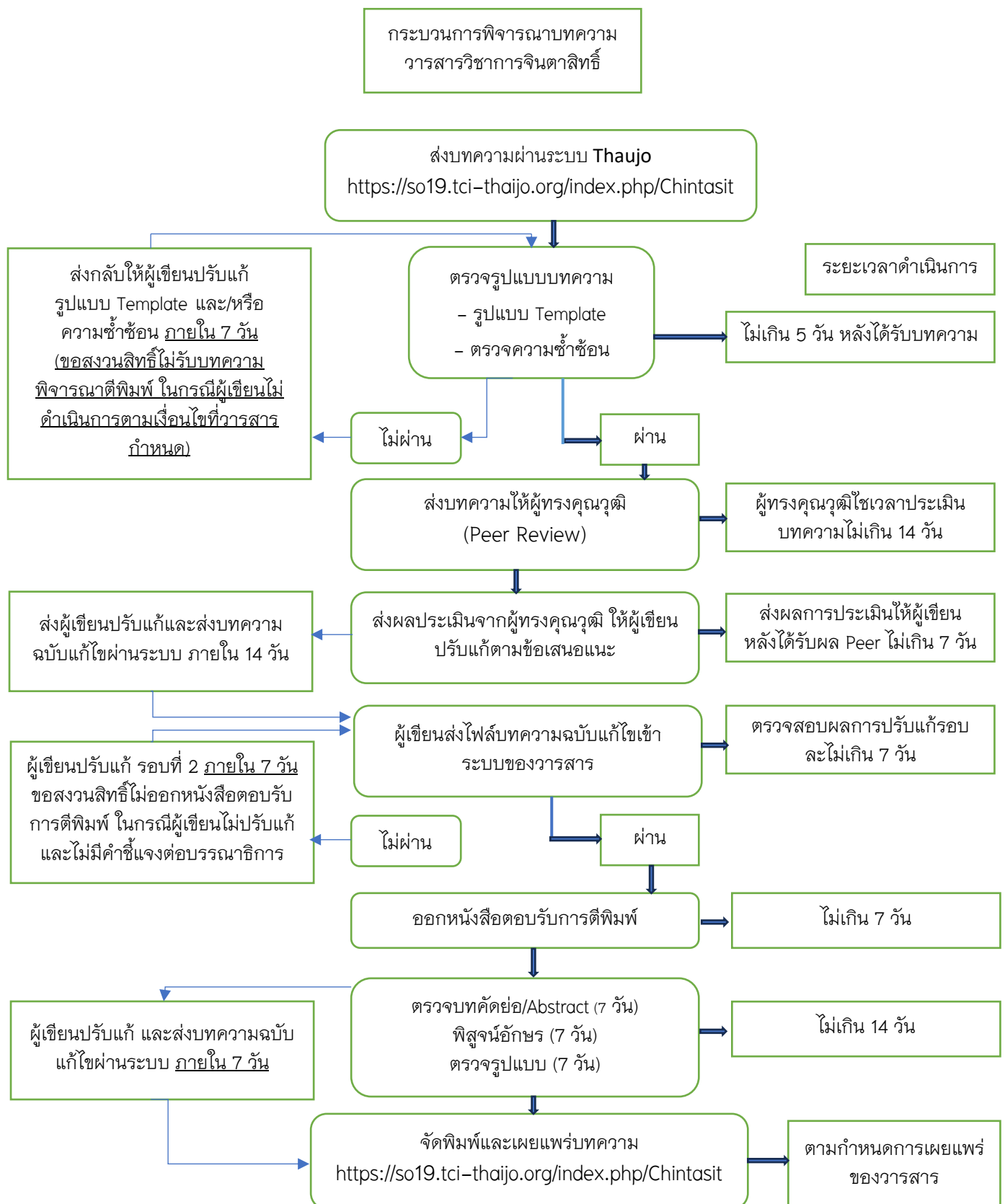
ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่เคยลงพิมพ์ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอ เพื่อพิจารณาตีพิมพ์
ในวารสารอื่น การละเมิดลิขสิทธิ์เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้า และข้าพเจ้าได้รับทราบและยอมรับข้อกำหนดและ
นโยบายการพิจารณาตีพิมพ์บทความของวารสารวิชาการจินตาสิตแล้ว

โปรดระบุ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

ลงนาม.....

(.....)

ขั้นตอนการทำงานของวารสาร



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1 – 6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)

กระบวนการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิต ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ส่งบทความผ่านระบบ Thaijo <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

2. การตรวจสอบรูปแบบบทความเบื้องต้นโดยกองบรรณาธิการ (1 สัปดาห์):

บทความที่ถูกส่งเข้ามาจะได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์โดยกองบรรณาธิการ ดังนี้

- รูปแบบการจัดหน้า
- การใช้ภาษา
- การคัดลอกเลียนแบบ (ไม่เกินร้อยละ 25)
- ความเพียงพอและความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการอ้างอิง
- รูปแบบการเขียนอ้างอิง
- ความซ้ำซ้อน

หากบทความดังกล่าวมีรูปแบบไม่เป็นไปตามที่วารสารฯ กำหนด หรือมีอัตราการซ้ำซ้อนสูงกว่าที่วารสารฯ กำหนด กองบรรณาธิการจะไม่รับบทความดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการพิจารณาซึ่งจะแจ้งผู้ประพันธ์ให้รับทราบต่อไป

3. ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน (Peer Review) พิจารณาความถูกต้อง-เหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (1-2 สัปดาห์):

บทความที่ผ่านการพิจารณาขั้นที่ 1 แล้ว กองบรรณาธิการจะพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2-3 ท่าน เพื่อพิจารณาบทความดังกล่าวในรูปแบบ Double-Blind ก่อนดำเนินการทบทวนและจัดส่งบทความแก่ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป โดยระดับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจะประกอบด้วย

3.1 สมควรได้รับการตีพิมพ์ (Accept)

3.2 สมควรได้รับการตีพิมพ์ โดยต้องมีการปรับแก้ไขเล็กน้อย (Accept with minor revision)

3.3 สมควรได้รับการตีพิมพ์ โดยต้องมีการปรับแก้ไขอย่างมาก (Accept with major revision)

3.4 ไม่สมควรได้รับการตีพิมพ์ (Reject)

4. ส่งผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ (1-2 สัปดาห์):

เมื่อกองบรรณาธิการได้รับผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิครบถ้วนแล้ว จะดำเนินการพิจารณาและสรุปผลอีกครั้ง โดยบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องได้รับผลเป็น Accept หรือ Accept with minor revision ส่วนบทความที่ได้รับผลเป็น Accept with major revision บรรณาธิการจะเป็นผู้พิจารณาซ้ำ และบทความที่ได้รับผลเป็น Reject จะไม่ได้รับการอนุมัติให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิต โดยจะส่งผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ส่งผลการประเมินให้ผู้เขียนหลังได้รับผล Peer ไม่เกิน 7 วัน

4.2 ส่งผู้เขียนปรับแก้และส่งบทความฉบับแก้ไขผ่านระบบ ภายใน 14 วัน

5. ผู้เขียนส่งไฟล์บทความฉบับแก้ไขเข้าระบบของวารสาร (1-2 สัปดาห์):

บทความที่ได้รับการอนุมัติให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนดำเนินการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกองบรรณาธิการ (ถ้ามี) โดยผู้เขียนต้องดำเนินการแก้ไขให้ครบถ้วน และชี้แจงการปรับแก้ แล้วส่งบทความที่ปรับแก้แล้ว และเอกสารชี้แจงการปรับแก้กลับมายังกองบรรณาธิการภายในเวลาที่กำหนด การพิจารณาบทความฉบับปรับแก้ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบผลการปรับแก้รอบละไม่เกิน ไม่เกิน 7 วัน

5.2 ผู้เขียนปรับแก้ รอบที่ 2 ภายใน 7 วันขอสงวนสิทธิ์ไม่ออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ ในกรณีผู้เขียนไม่ปรับแก้และไม่มีคำชี้แจงต่อบรรณาธิการ

6. ออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์

เมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความที่ปรับแก้แล้ว จะดำเนินการพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง หากบทความดังกล่าวได้รับการแก้ไขครบถ้วน จะรับรองการตีพิมพ์ และนำเข้าสู่กระบวนการจัดอาร์ตเวิร์คต่อไป ใช้เวลาดำเนินการไม่เกิน 7 วัน

7. ตรวจบทความย่อ/Abstract (1-2 สัปดาห์)

ก่อนดำเนินการจัดรูปเล่มเพื่อทำการเผยแพร่กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบบทความย่อ พิสูจน์อักษรและตรวจรูปแบบ ไม่เกิน 7 วัน และผู้เขียนปรับแก้และส่งบทความฉบับแก้ไขผ่านระบบฯ ภายใน 7 วัน

8. จัดพิมพ์และเผยแพร่บทความ

เมื่อบทความผ่านกระบวนการทั้งหมดที่วารสารกำหนดจะดำเนินการเผยแพร่ตามกระบวนการของแต่ละฉบับผ่าน วารสารวิชาการจินตาสิต