



การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดสงขลา

Promoting Lifelong Learning in Educational Institutions under Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement

สิริพร ทวะกาญจน์¹ สุนทรี วรรณไพเราะ^{2*}

Siriporn Tawakan¹ Suntaree Wannapairo^{2*}

(Received: 2024-12-17; Revised: 2025-01-24; Accepted: 2025-01-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก และผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า T-Test (Independent t - test) ทดสอบค่า F - Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่การทดสอบเอฟ (F - test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด

¹นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹Master's Degree Students, Faculty of Education, Thaksin University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

²Assistant Professor, Faculty of Education, Thaksin University

*Corresponding Author Email: suntaree@tsu.ac.th



สถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาสการเรียนรู้ 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) สร้างแนวทางและรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย 6) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

คำสำคัญ: การเรียนรู้ตลอดชีวิต, การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต, สงขลา

Abstract

This research aimed to 1) study the promotion of lifelong learning, 2) compare the promotion of lifelong learning, and 3) study the approach to promoting lifelong learning. The sample group used in the research was 184 teachers under the Office of the Provincial Learning Promotion in Songkhla Province. The sample group was determined from the Krejcie and Morgan (1970) sample size determination table and stratified random sampling according to the size of the educational institution. Then, simple random sampling was used by drawing lots. The informants from the interviews were 5 educational institution administrators who had worked as administrators in the district level learning promotion centers under the Office of the Provincial Learning Promotion in Songkhla Province for no less than 5 years or had a professional status of no less than a specialist. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.966. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent t-test), F-test, and pairwise comparison of means. In case the F-test is statistically significant by the Least Significant Difference (LSD) method.

The research results found that 1) the promotion of lifelong learning was at a high level overall. When considering each aspect, the aspect with the highest average value was the development of learning management personnel, followed by diverse learning management, learning society creation, participation, and information technology use. 2) The



promotion of lifelong learning classified by work experience and school size variables, it was found that overall, there was no difference. When considering each aspect, it was found that diverse learning management had a statistically significant difference at the .05 level. 3) the guidelines for the promotion of lifelong learning in educational institutions consisted of 1) Promoting collaboration from all sectors including administrators, teachers, personnel, students, communities and network partners 2) being a center for coordination and development of learning resource support systems 3) using technology in teaching and learning management and distributing learning opportunities 4) developing an environment and culture conducive to learning 5) creating learning approaches and formats that respond to needs, are flexible and easily accessible 6) developing personnel to have skills and knowledge that are up-to-date and meet the needs of learners.

Keyword: Lifelong Learning, Promotion of Lifelong Learning, Songkhla

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในมิติต่าง ๆ ที่มีนัยต่อการปรับตัวของประเทศไทย ส่งผลให้เกิดความต้องการกำลังคนรูปแบบใหม่ที่มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกและโจทย์ท้าทายที่สำคัญของประเทศไทย รวมถึงกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ระบบการศึกษาและการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงและเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว การเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิต จึงไม่มากพอกับการใช้ชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้คนต้องทำงานหลายอาชีพ รวมถึงความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี จึงต้องมีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลได้รู้จักศึกษาเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดทุกเหตุการณ์ ทุกช่วงอายุในทุกการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต จนเกิดเป็นสมรรถนะและความฉลาดรู้ (Literacy) ในด้านต่างๆ ที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล ตลอดจนการจัดบริบทและสภาพแวดล้อมที่เอื้อและส่งเสริมให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ เป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)



การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำหรืออำนวยความสะดวก ด้วยวิธีการใด ๆ ใ้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ดำเนินการโดยคำนึงถึงแนวทางวิธีการเพื่อกระตุ้นใ้บุคคลเฝ้าหาความรู้ในเรื่องที่ตนสนใจและสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตนเองในทุกเวลาอย่างรู้เท่าทัน และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่าย รวมทั้งจัดให้มีแหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 2566) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้ปรัชญา “สกร.สงขลา จัดการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” และกำหนดพันธกิจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะทักษะการเรียนรู้ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุน แสวงหา และประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ใ้กับประชาชน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา, 2567)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่หลักในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความพร้อมของสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อดีในการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดและปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ได้ยืดหยุ่น แต่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น เทคโนโลยีและบุคลากร ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรที่หลากหลายและสามารถจัดการเรียนรู้ในวงกว้างได้ดี แต่การจัดการอาจซับซ้อนและไม่สามารถตอบสนองผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สามารถช่วยลดข้อจำกัดและเพิ่มประสิทธิภาพการ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีช่วยลดช่องว่างด้านประสบการณ์และความรู้ การ



ส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้วิจัยตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้กับประชาชนผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ การศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางเพื่อการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับของผู้เรียนและประชาชนต่อไป จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา และพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) และแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยการสัมภาษณ์ (Interviews)



2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ปีงบประมาณ 2567 ทั้ง 16 อำเภอ จำนวน 358 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 186 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

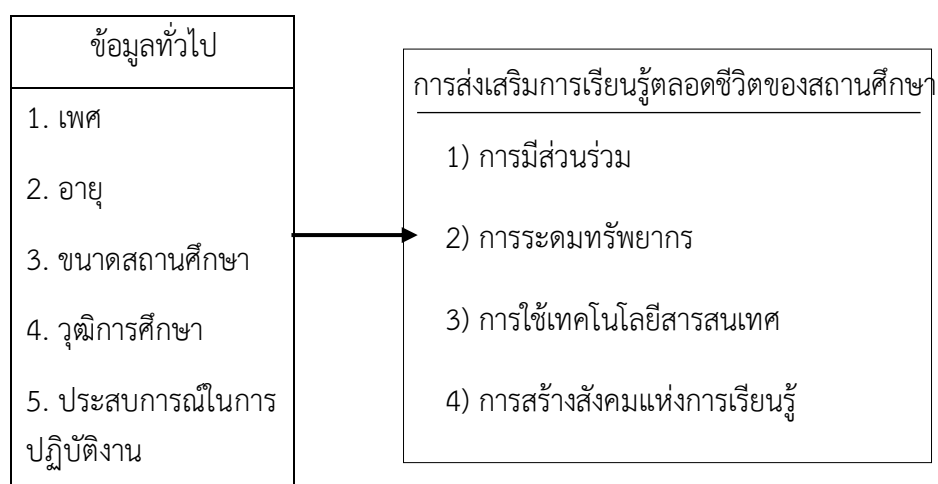
2.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูล (Interviews) จำนวน 5 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 1 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำนวน 6 ด้าน ผู้วิจัยทำการเลือกค่าความถี่ร้อยละ 50 จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ดังนี้ 1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย



3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การมีส่วนร่วม 5) การระดมทรัพยากร และองค์ประกอบที่ 6) การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ มีค่าความถี่ที่ร้อยละ 25 ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกนำมาศึกษาเนื่องจากมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likerts Rating Scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวน 42 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเลือกแบบสอบถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .966

4.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเขียนข้อคำถามแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ฉบับได้รับคืน จำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.92



5.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามรายละเอียดของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ กำหนดผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ขนาดใหญ่ 2 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 คน มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ขึ้นไป โดยผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย เสนอต่อกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่เข้ารับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามรายละเอียดของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยด้วยตนเอง ในระหว่างทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญ พร้อมบันทึกเทปเสียง เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ โดยทันที เช่น ท่าทาง น้ำเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ตามความจริงที่สังเกตเห็น ข้อมูลที่ได้นำมาถอดความ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือขาดหายเพื่อ ประโยชน์ในการนำไปศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 การเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test (Independent t-test) และทดสอบค่า F-Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่การทดสอบเอฟ (F-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

6.3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	n = 184		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การมีส่วนร่วม	4.39	0.49	มาก
2. การระดมทรัพยากร	4.07	0.49	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.31	0.37	มาก
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.40	0.37	มาก
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.49	0.40	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	4.56	0.40	มากที่สุด
รวม	4.34	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.40) และด้านการระดมทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.49)

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่า t (t-test)

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig	t	Sig
1. การมีส่วนร่วม	0.110	0.912	-.823	0.417
2. การระดมทรัพยากร	0.491	0.624	1.360	0.176
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.906	0.366	0.385	0.700



การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig	t	Sig
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	0.320	0.750	1.411	0.167
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	-.114	0.909	0.414	0.679
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	0.435	0.664	1.048	0.296
รวม	0.527	0.599	1.030	0.304

จากตารางที่ 3 พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

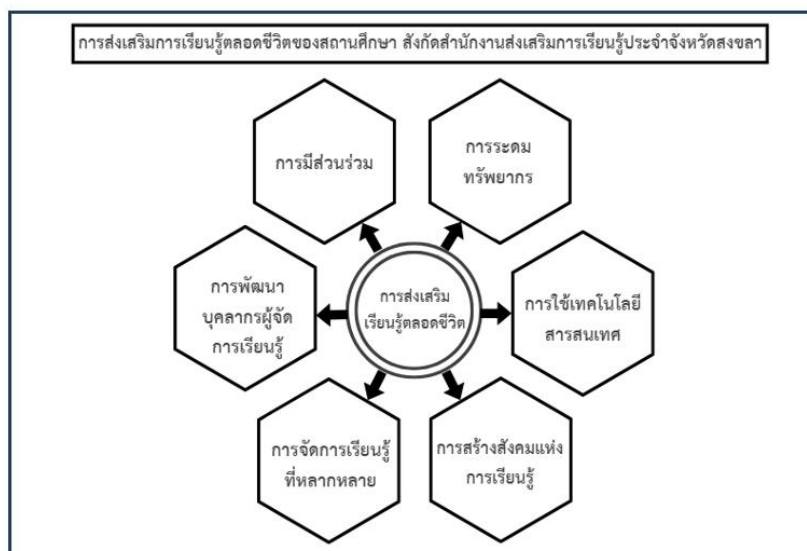
การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสถานศึกษา	อายุ		ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig
1. การมีส่วนร่วม	1.543	.205	.919	.401	.969	.381
2. การระดมทรัพยากร	1.019	.385	.485	.617	.195	.823
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.331	.266	.970	.381	1.399	.250
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	.039	.990	1.238	.293	.254	.776
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	2.472	.063	3.060*	.049	4.064*	.019
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	1.137	.366	.036	.964	1.080	.342
รวม	1.205	.310	.475	.622	.511	.601

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร อายุ ในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3. แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) ด้านการระดมทรัพยากร การเป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาส 4) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียน ยืดหยุ่น เข้าถึงได้ง่าย 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และด้านการระดมทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยน้อย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทุกสถานศึกษาได้นำนโยบายตามแผนปฏิบัติของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตั้งแต่การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ของครูผู้จัดการเรียนรู้ การจัดอบรมพัฒนาทักษะความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี การผลิตสื่อ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและสังคมที่



เปลี่ยนแปลง จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนช่วยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานทางการศึกษา โดยขอรับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ วิทยากร ทุนการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนชุมชนในด้านการปรับปรุงสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ในระดับตำบล ซึ่งสอดคล้องกับ สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของ กศน.ตำบลมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจนโยบายและแนวทางการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพครูในด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา การจัดประชุมผู้ปกครองและปรับปรุงพื้นที่เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้เรียน การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงสำหรับบุคลากร และการส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน การวิจัยและพัฒนา รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับชุมชน รวมถึงการสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาและบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน แสดงให้เห็นถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสอดคล้องกัน สอดคล้องกับ วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือ จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายการส่งเสริมการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยี ระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องตรงกันกับผลการวิจัยของผู้วิจัยทั้ง 6 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลาจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ได้มีโอกาสในแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดทุกคนได้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนทั้งเพศหญิงและเพศชายในการออกแบบและการให้ความสำคัญกับความ



หลากหลายทางเพศและการสร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน การให้การสนับสนุนดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึง หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงอย่างเท่าเทียม

2.2 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาแก่บุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งโดยไม่มีข้อจำกัดด้านอายุของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทุกช่วงวัยทุกตำแหน่งในสถานศึกษามีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ถือเป็นหน่วยจัดการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีพร นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ (2566) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ความแตกต่างของช่วงอายุครูส่งผลต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา โดยครูที่มีอายุน้อยมักมีความคุ้นเคยและสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดีกว่าครูที่มีอายุมาก ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ในขณะที่ครูที่มีอายุมากมักมีวุฒิภาวะทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งอาจนำไปสู่ความคิดเห็นและมุมมองที่ต่างออกไป การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี จึงมีผลต่อการส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มอายุเกิดการปรับตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในบริบทของแต่ละหน่วยงานรวมไปถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2.3 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าวุฒิการศึกษาจะแตกต่างกันก็ตาม ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ก็ได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้กับทุกสถานศึกษาได้ถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ



เรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักมีความรู้และความเข้าใจในหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ครูจำนวนมากเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ซึ่งช่วยเสริมความรู้ด้านการบริหารอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้ครูในกลุ่มนี้มีมุมมองและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้กับทุกสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีข้อจำกัดด้านวุฒิการศึกษา ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างในด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะมีแนวทางในการสอน การวางแผน และการจัดกิจกรรมที่ต่างกันไป ครูที่มีประสบการณ์สูง มักมีความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการใช้เทคนิคและกลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย สามารถวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมตามความต้องการของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ครูที่มีประสบการณ์สูงมักมีความสามารถในการดึงทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น เทคโนโลยี นวัตกรรมการสอน หรือแหล่งข้อมูลจากภายนอกมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง ครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือเป็นครูใหม่อาจขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและยังต้องการเวลาในการพัฒนาความมั่นใจในการสอน แม้ว่าครูใหม่อาจมีความรู้ทันสมัยด้านทฤษฎีและเทคโนโลยีการสอน แต่พวกเขาอาจต้องการการสนับสนุนในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงของห้องเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นตามความต้องการ ครูใหม่จึงอาจต้องการคำแนะนำหรือการให้คำปรึกษาจากครูที่มีประสบการณ์ รวมถึงการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะ สอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มักมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารในแต่ละด้านมากกว่า เนื่องจากครูกลุ่มนี้อาจมองเห็นโอกาสและศักยภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ผู้บริหารสามารถมีส่วนร่วมได้ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี



ขึ้นไป อาจรับทราบปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการบริหารจัดการมากกว่า จึงมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารลดความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่หลากหลายและความต้องการที่แตกต่างกันในกลุ่มครูตามประสบการณ์ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูในแต่ละช่วงประสบการณ์อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยต่างมีจุดแข็งเฉพาะตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา พบว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากมีผลต่อทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มักมีทรัพยากรและงบประมาณที่มากกว่า เช่น ห้องเรียนที่หลากหลาย อุปกรณ์การเรียนรู้ทันสมัย และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจสามารถจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมหลายกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงผู้เรียนทุกกลุ่ม สถานศึกษาขนาดเล็ก มักเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ทำให้การจัดการเรียนรู้ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กอาจต้องเน้นที่ การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เรียบง่ายและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น การเรียนรู้นอกสถานที่ การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น หรือการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ซึ่งอาจนำไปสู่ความเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับพิทักษ์ พันธวาท (2562) ได้ทำการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องเผชิญกับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดแคลนครูและบุคลากร ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษา พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันได้ง่ายกว่า ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาได้สะดวกในทางกลับกัน โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้นเนื่องจากจำนวนครูและบุคลากรที่มากกว่า ส่งผลต่อความคิดเห็นและมุมมองของครูในด้านงานวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนการ



จัดการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาสการเรียนรู้ 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) สร้างแนวทางและรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย 6) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคตที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากบุคคลหรือองค์กรเดียว ผู้บริหารอาจตระหนักถึงความจำเป็นของการบูรณาการและทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างทรัพยากรร่วมและความต่อเนื่องในการเรียนรู้ การมีศูนย์กลางและระบบสนับสนุนทรัพยากรที่ชัดเจนช่วยให้การประสานงานและการกระจายทรัพยากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจมองว่าระบบสนับสนุนที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ในส่วนของเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในโลกปัจจุบันที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ผู้บริหารอาจเล็งเห็นว่าเทคโนโลยีสามารถเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง การพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและการยอมรับความหลากหลาย เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและพยายามสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและความรู้ทันสมัยจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในบุคลากรคือการสร้างผลกระทบระยะยาวที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับเขนย นามชุ่ม (2561) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐและเอกชนช่วยเชื่อมโยงทรัพยากรและความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกที่ทุกเวลา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบทางกายภาพและออนไลน์เป็นปัจจัยสำคัญในการเชื่อมโยงความรู้หลากหลายมิติ พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในอนาคต สอดคล้องกับ



สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบล โดยแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งเริ่มต้นจากการวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู กศน., ผู้เรียน และประชาชน เพื่อให้แหล่งการเรียนรู้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบลยังต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะหัวหน้า กศน.ตำบล ที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อความท้าทายในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วัชรพงศ์พันธุ์ อุปันท์และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยอาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังครอบคลุมถึงการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แบบองค์รวมและยั่งยืน รวมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในรูปแบบและวิธีการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนในแต่ละบริบท สอดคล้องกับ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่า ควรสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายโดยเน้นความร่วมมือจากภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ อรทัย เกตุเผือก และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีบทบาทสำคัญในการแปลงหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เป็นนามธรรมให้เกิดขึ้นจริง ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าให้แก่สังคม และช่วยให้เป้าหมายของการศึกษาประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับอดิพร เกิดเรือง (2565) ได้กล่าวว่า การจัดหางบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียนควรถูกออกแบบให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความพร้อมของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นที่สภาพจริงของผู้เรียน เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ การปลูกฝังจิตสำนึกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นเป้าหมายสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งบุคคลและสังคมในระยะยาว



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการระดมทรัพยากร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรและสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อการจัดตั้งกองทุนในการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาควรจัดหา สื่อ เทคโนโลยีที่เพียงพอ พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ควรมีการพัฒนาความร่วมมือกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ปราชญ์ผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

2.1. ศึกษาแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา

2.2. ศึกษารูปแบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [เอกสาร ไม่ได้ตีพิมพ์].

กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

เขนย นามชุม. (2561). การปรับเปลี่ยนภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาตลอดชีวิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:165894

จตุพร นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ. (2566). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 83–98. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/vjeir/article/view/258362/177107>

จักรวดี ชนะพันธ์, กฤษดา ผ่องพิทยา, วิลลภา อาริรัตน์, และมนสิข สิริสมบุญ (2559). รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด



- ชัยภูมิ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 1-9. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/48138>
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(36), 52-64 <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/14791/11996>
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=456&group=20>
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566. (2566, 19 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก. หน้า 60-66.
- พิทักษ์ พันธูวาท. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/4625>
- พัชรภา ตันติสุขเวช (2559). แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา กรณีศึกษา จังหวัดตาก [รายงานการวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. <https://www.dpu.ac.th/dpurdi/upload/public/g4hxlpi3q8gww4og.pdf>
- วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์, วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, และวณิชชากร พงศ์ทัศน. (2564). รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(10), 165-181. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/253977>
- ศักรินทร์ ขนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 14(26), 159-175. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/137662
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ดัชนีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย พ.ศ. 2563. ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 [เอกสาร ไม่ได้ตีพิมพ์]. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา.



- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก*. พรินเอเบิล จำกัด.
- สิตาภา เกื้อคลัง. (2561). *องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. ตำบล [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2386/1/56251803.pdf>
- อติพร เกิดเรือง. (2565). การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(2), 164–185. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/255709>
- อรทัย เกตุเผือก, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์, และบรรจงเจริญสุข. (2564). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพุนพิน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5thed.). Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>