



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY



การประชุมวิชาการระดับชาติ
การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 7 ประจำปี 2568
National Conference in Applied Research

NCAR NBK

นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้

Innovation and Artificial Intelligence for a Learning Society

วันศุกร์ที่ 28 มีนาคม 2568

ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 1/2

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
“นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” ประจำปี 2568

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง

อธิการบดี

ผศ.ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล

รองอธิการบดีอาวุโส

ดร.นันทนา ขวศิริกุลพล

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ผศ.ดร.ทองยศ แก้วมงคล

ศ.ดร.มนต์ชัย เทียนทอง

ผศ.ดร.พีระนันท์ จีระยิ่งมงคล

รศ.ดร.มารุต พัฒนาผล

ผศ.ดร.มยุรี เสือคำราม

รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์

รศ.ดร.อัศรา ประเสริฐสิน

ผศ.ดร.อุไรรัตน์ แย้มชุดิ

ผศ.ดร.กรรณิการ์ สุขสม

ดร.นิษรา พรสุริวงษ์

ผศ.ดร.จิตรีรัตน์ มีมาก

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.กมลทิพย์ ศรีหาเศษ

ผศ.ดร.ธิปไตย โสติถาวรณ

รศ.ดร.ทิวัตต์ มณีโชติ

ผศ.ดร.นารท ศรีละโพธิ์

รศ.ดร.ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ

ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

ผศ.ดร.พินดา วราสุนันท์

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง

ผศ.ดร.ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์คชศร

รศ.ดร.มนสิข สิริสมบุญ

ผศ.ดร.วารุณี ลักขณโชติ

รศ.ดร.สิริวรรณ นันทจันทุล

ผศ.ดร.สรัญญา จันทรัฐสกุล

รศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

ผศ.ดร.สรียา โชติธรรม

ผศ.ดร.ชนิดา มิตวานันท์

ดร.นุปผา ปลื้มสำราญ

ผศ.ดร.ธนันท์ ธนารัตตะภูมิ

ดร.พาที เกศธนากร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์

ผศ.ดร.ธิต์ ตรีศิริโชติ

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์

ผศ.ดร.ณัฐนันท์ ทองทรัพย์

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศ.ดร.กฤษมณฑ์ วัฒนากนวงศ์

ผศ.ดร.เอกรัฐ รัฐกาญจน์

รศ.ดร.คณิตา โชติจันทร์

ดร.เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว

ผศ.ดร.เถกิง วงศ์ศิริโชติ

ดร.ปริพัทธ์ ศรีสมบุญ

ผศ.ดร.ฉันทิทิพย์ ลีลิตธรรม

ดร.วริยา เย็นเป้ง

ผศ.ดร.พิชญภา ยวงสร้อย

ดร.จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ

ผศ.ดร.สมเกียรติ น่วมนา

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์

รศ.ดร.เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี

ผศ.ดร.มยุรี เสือคำราม

รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวิ

ผศ.ดร.วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ

รศ.ดร.สุปรานี ขวัญบุญจันทร์

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสม

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.อุทัยวรรณ สายพัฒนะ

รศ.ดร.อัศรา ประเสริฐสิน

ผศ.พรณรงค์ สิงห์สำราญ

ผศ.ดร.กุลจิรา รักชนคร

ดร.นพรัตน์ น้อยเจริญ

ผศ.ดร.ชัยวัฒน์ วารี

ดร.นิษฐา พรสุวิงษ์

ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ดร.สมนึก การีเวท

ด้านสังคมศาสตร์

ผศ.ดร.ตระกูล จิตพัฒนากร

ดร.มะลิวรรณ ชื่องาม

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ดร.วิยะดา วรรณทวนิช

ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิต

ดร.สุภาภักษ์ จูตระกูล

ผศ.ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

ดร.อาภากร เปี้ยวนิม

ผศ.ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.พุทธินันท์ นาคสุข

ดร.ดวงกมล แก้วแดง

ผศ.สุรเดช บุญลือ

ดร.อมรวิทย์ วัชรพุกษาดิ

ดร.ณปภัช วชิรกลั่นขจร

สารอธิการบดี

เรียน ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

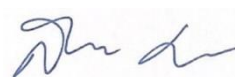
และผู้เข้าร่วมงานประชุมวิชาการระดับชาติทุกท่าน

ในนามของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ต้อนรับทุกท่านสู่การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 7 ประจำปี 2568 ซึ่งจัดขึ้นภายใต้แนวคิด **“นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้”** การประชุมครั้งนี้เป็นเวทีสำคัญที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจได้นำเสนอแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ และต่อยอดงานวิจัยสู่การพัฒนาและประยุกต์ใช้ในภาคสังคมและอุตสาหกรรม

ในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และนวัตกรรมดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เราตระหนักดีว่าการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมไม่เพียงแต่จะช่วยแก้ไขปัญหปัจจุบัน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอน การวิจัย และกิจกรรมทางวิชาการที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม โดยเฉพาะในด้านการศึกษา สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรม อันเป็นประโยชน์โดยรวมต่อการพัฒนาประเทศชาติ

การประชุมครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักวิจัยจากหลากหลายสาขาวิชา เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์ความรู้และนวัตกรรมให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผลงานวิจัยและแนวคิดที่นำเสนอในงานนี้จะช่วยจุดประกายความคิดใหม่ๆ และสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกท่านก้าวไปสู่การวิจัยที่ท้าทายและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณะผู้จัดงาน คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย วิทยากร ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน ตลอดจนผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ที่ได้มีส่วนร่วมในการทำให้งานประชุมวิชาการในครั้งนี้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จ ขอให้ทุกท่านได้รับประโยชน์จากการประชุมในครั้งนี้ และขออวยพรให้การจัดงานประชุมฯ ในวันนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ



กำหนดการประชุมวิชาการระดับชาติ

การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU:NCAR) ครั้งที่ 7 ประจำปี 2568

“นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้”

(Innovation and Artificial Intelligence for a Learning Society)

วันศุกร์ที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2568

ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

08:00-09:00 น.	ลงทะเบียน
09:00-09:30 น.	พิธีเปิด โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กล่าวรายงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
09:30-10:30 น.	บรรยายพิเศษ เรื่อง “นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารและพัฒนาองค์กร สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
10:30-12:00 น.	การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคบรรยาย (ช่วงที่ 1) การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคโปสเตอร์ (อาคาร 1 ชั้น 3)
12:00-13:00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13:00-16:30 น.	การนำเสนอผลงานวิชาการ ภาคบรรยาย (ช่วงที่ 2)
16:30 น.	ปิดการประชุมวิชาการฯ

หมายเหตุ: เวลา 08.30-10.30 น. ชมการถ่ายทอดสดผ่าน Facebook Live

(กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม)

สารบัญ

		หน้า
E001L	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	10
	อัญชลี ปานประชาติ	
	สุทธิพงศ์ บุญผดุง	
E002S	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	24
	สัปดาห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
	นิษฐา พรสุริวงษ์	
	สมุทรปราการ	
	สมศักดิ์ คงเที่ยง	
E003L	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	39
	นันทิชา ชื่นสว่าง	
	สุทธิพงศ์ บุญผดุง	
E004L	การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู	50
	ทิพนงค์ กุลเกตุ	
	ด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์	
	ปัญญพร อะโนดาบ	
	สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์	
	อำพน ชุมยวง	
	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	
E004S	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	65
	กล่อมจันทร์ จันทร์ศิริ	
	สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
	ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	
E005L	ทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไก	78
	ประทีป เพ็ญแจ้ง	
	การขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา	
	พิเชษฐ เกิดวิชัย	
	สู่อาชีพอีสปอร์ต	
	เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว	
E006L	ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตการขับเคลื่อน	89
	เกษมสัณญ์ ดวงมะณี	
	นวัตกรรมและเครือข่ายอีสปอร์ตที่เติบโตภาคอีสาน	
	พิเชษฐ เกิดวิชัย	
	ตอนล่าง	
	เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว	
E006S	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	102
	มนตรี ก้อนแก้ว	
	สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	
	อมรรัตน์ ประวิติรุ่งเรือง	
	ทรงยศ แก้วมงคล	
E007L	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์	118
	จิรวุฒน์ ตั้งวันเจริญ	
	มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2567	
	รุจิรา ศรียันต์	

สารบัญ

			หน้า
E007S	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง - ดินแดง) กรุงเทพมหานคร	ทิชัมพร สุดาเดช อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	133
E008L	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	สุรียันต์ สีหัวโตน ระพิน ชูชื่น อำไพ สวัสดิ์ราช รุจิรา ศรียันธ์	150
E008S	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	นงศ์ลักษณ์ ขอบงาม กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง	165
E009L	ผลการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตน ดี รายวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5	กณฐมณี คันทิ ระพิน ชูชื่น คันสนีย์ บุญเฉลียว ศุภรดา วงษ์แก้ว	180
E009S	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ	ประภาพร นิมนต์ นิษฐา พรสุริวงษ์ สมศักดิ์ คงเที่ยง	194
E010L	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิด ของ Simpson ร่วมกับสื่อสมหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่ง เบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี	ทัศน์พล คุณโคตร เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม พรรณี สุวดี ไพฑูรย์ มีกุล	210
E010S	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	จิรารัตน์ ขวานทอง กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง	224
E011L	การศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ต ในเกมประเภท MOBA ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	กิระณัฐ ญาณวัจนกรณ	239

สารบัญ

			หน้า
E011S	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	ปภาพินท์ ชวนโพธิ์ กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง	249
E012S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	พิมพ์สิริ อัมมิกา ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	265
E013S	การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ	กรรณิกา เหาะสัน กุลจิรา รักษนคร	280
E014S	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	วิเวียน รอดบาง ทรงยศ แก้วมงคล	295
E015S	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	วนิดา สายสุด ทรงยศ แก้วมงคล	311
E017S	ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	ศิริวรรณ ตาลวงศ์ อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	327
E018S	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	อุมพร ฤกษ์งาม อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	343
E019S	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2	สรญา นามืองรักษ์ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง สมนึก กาวีเวท	359
E021S	การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี	ธีรพงศ์ เขียวหวาน ทรงยศ แก้วมงคล	373

สารบัญ

			หน้า
E023S	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1	จุฑากาญจน์ บุญใหญ่เอก กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง	391
E024S	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1	อภิเชษก อินภิรมย์ นิษฐา พรสุวิงษ์ สมศักดิ์ คงเที่ยง	408
E025S	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	เฉลิมชัย แสงจันทร์นวล กุลจิรา รักษนคร	425
E026S	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา	ศิวพร ลิ้นทะลัก จิตาภา อยู่รับสุข กมลฉัตร มานะ นภัสนันท์ สุวรรณวงศ์ สมเกียรติ วุฒิธรรมมาภิวัฒน์	440
E027S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	สุจิตรา บุตรสวรรค์ กุลจิรา รักษนคร	454
E029S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	มาลินี คำรังษี กุลจิรา รักษนคร	468
E030S	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1	ชโลธร เดชศรี ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง สมนึก กาวีเวท	483
E031S	ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ	ไศสุรณ์ บริรักษ์ฉัตรชัย อุทัยวรรณ สายพัฒนะ	497

สารบัญ

		หน้า
E032S	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	นิตารัตน์ วังนันท์ ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล
E033S	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ	เดวิซ ตามวงษ์วาน ทรงยศ แก้วมงคล
E034S	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ	ชุตินา สดเจริญ สมนึก การิเวท
E035S	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี	วราสินี วิสุภกาญจน์ สมนึก การิเวท
E037S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ดารณี สุวรรณศิริ สมนึก การิเวท
E038S	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี	ศิริพร สุมาลัย สมนึก การิเวท
E039S	การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี	รติยา รุณหิรา สมนึก การิเวท
E040S	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดชลบุรี	ณภัทรศรกรณ์ โพธิ์งาม อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล

E001L: การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

THE USE OF TECHNOLOGY FOR SCHOOL ADMINISTRATION IN DIGITAL AGE

อัญชลี ปานประชาติ¹ สุทธิพงศ์ บุญผดุง²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

บทความนี้จะเน้นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยเทคโนโลยีช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มความเร็ว แม่นยำ และสนับสนุนการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น LMS และการเรียนรู้แบบ Hybrid ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยในการจัดการงบประมาณ การวางแผนบุคลากร และการติดตามผลการเรียนรู้ โดยการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล เช่น ERP, GFMS, HRM และ Big Data ที่ช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและทันสมัย การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจด้วยข้อมูล แต่ยังเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อรับมือกับความท้าทายด้านการศึกษ การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากงานวิจัยและกรณีศึกษาระดับสากล ซึ่งแสดงให้เห็นการใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสามารถตอบสนองความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

Abstract

This article emphasizes the importance of applying technology in school administration in the digital era, which enhances efficiency in various areas such as academic management, budget management, human resource management, and general administration. Technology helps reduce redundancy, increase speed and accuracy, and supports teaching and learning through digital platforms such as LMS and Hybrid learning, which cater to students' specific needs. Information technology also aids in managing budgets, planning human resources, and tracking learning outcomes using digital tools such as ERP, GFMS, HRM, and Big Data, enabling more accurate and timely decision-making. The use of these technologies not only helps administrators make data-driven decisions but also fosters change leadership, which is essential for developing flexible educational institutions capable of adapting in the digital age. Therefore, educational leaders need to have a modern vision and skills to utilize technology to

address educational challenges. This study analyzes qualitative data from research and international case studies, demonstrating the effective use of technology in education. It focuses on the application of technology that aligns with the specific environment of each educational institution, enabling them to effectively respond to challenges in the digital era.

Keywords: technology for school administration in digital age, school administration in digital age

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยเฉพาะในแวดวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ได้เน้นย้ำถึงสถานการณ์โลกที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความเข้มข้นขึ้นและสังคมโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเนื่องจากเทคโนโลยีทำให้การสื่อสารและการส่งผ่านข้อมูล เช่น ข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม ดังนั้น การตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจและสังคม จากรายงาน การคาดการณ์อนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลประเทศไทย 2035 ได้วิเคราะห์แนวโน้มสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ โดยเน้นเทคโนโลยีหลัก เช่น อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (IoT), ปัญญาประดิษฐ์ (AI), การวิเคราะห์ข้อมูล (Big Data), โทรคมนาคมยุคใหม่ (5G), เทคโนโลยีบล็อกเชน, ควอนตัมคอมพิวเตอร์ และระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม แต่ยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาไทย ทำให้การเรียนการสอนต้องปรับตัวเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว แนวโน้มสำคัญที่กำลังก่อตัวขึ้น ได้แก่ การใช้ข้อมูลปริมาณมหาศาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 การเติบโตของเมืองอัจฉริยะ และการขยายตัวของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ แม้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่ก็ต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงระบบการศึกษาไทยที่ต้องปรับตัวให้ทันกับแนวโน้มเหล่านี้

แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565 เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตดั้งเดิมอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการศึกษาก็เป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียน ขณะเดียวกันยังช่วยครูในการสอนและการเตรียมการได้ง่ายขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงการบริหารงานและ

การเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 5 ที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงการศึกษา กระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน และในหมวดที่ 9 ระบุไว้ว่า รัฐต้องพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีตลอดชีวิต นอกจากนี้ รัฐยังต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรวิภา เสงกลิ่น (2566) เน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี พร้อมส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ในเครือข่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้กิจกรรมการศึกษาตรงตามมาตรฐานและบริบทของชุมชน และบรรลุวัตถุประสงค์การศึกษามีประสิทธิภาพ และยังคงสอดคล้องกับกรอบแนวทางของ Kurniawan; et al. (2024) กล่าวว่า การบูรณาการ ICT ในการบริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการไหลเวียนของข้อมูล พร้อมทั้งส่งเสริมการเข้าถึงและการมีส่วนร่วม ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ สถานศึกษามีความสามารถพัฒนาแพลตฟอร์มที่สนับสนุนการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางนี้มุ่งสร้างระบบการศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และส่งเสริมวัฒนธรรมการนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสนับสนุน การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังจะกล่าวในบทความต่อไปนี้

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้รับการกำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ซึ่งระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ทั้งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของครูผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคดิจิทัล วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565) อธิบายว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการจัดการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสามารถกระจายและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น

เชื่อมโยงโลกและสังคมได้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนี้นำมาซึ่งการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งในภาคเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงส่งผลต่อพฤติกรรมและทักษะของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารต้องสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ และโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ยังช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างแม่นยำ รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีหลายประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการเรียนรู้การสอนในยุคปัจจุบัน ตามที่ได้ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และงานวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว รัฐมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสื่อสารทางการศึกษา เช่น การใช้คลื่นความถี่และโครงสร้างพื้นฐานทางสื่อสาร รวมถึงการสนับสนุนการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจในการแข่งขันการผลิต และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การใช้เทคโนโลยีมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ยังมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่รัฐสนับสนุน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อสนับสนุนการวิจัยและการผลิตเทคโนโลยีการศึกษา และมีหน่วยงานกลางในการประสานงานและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จากบทบัญญัติเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และช่วยเตรียมความพร้อมให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนสามารถแข่งขันในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2564) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ และการดำเนินงานขององค์กรอย่างกว้างขวาง โดยสามารถรองรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทำการประมวลผลและแสดงผลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยในการจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระเบียบ สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างสะดวกและถูกต้อง จึงทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการได้ดีขึ้น

ชยากร ทิพมาศ (2565) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน สามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยเลือกใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในการบูรณาการนวัตกรรมการเรียน การสอน การบริหารสถานศึกษา และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

สริสา คำหนัก (2566) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการบริหารงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียน แก่ผู้เรียน

Xu; & Rakhmatullaev (2023) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการศึกษา องค์การ UNESCO-ICHEI ได้ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนี้ผ่านโครงการพัฒนาสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น International Institute of Online Education (IIOE) และ Smart Classroom (SCR) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของบุคลากรและนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในประโยชน์สำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ระบบ Education Management Information Systems (EMIS) และ Student Information Systems (SIS) ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การเข้าเรียน และแนวโน้มพฤติกรรมของนักเรียน ได้แบบเรียลไทม์ ส่งผลให้สามารถตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากการบริหารจัดการแล้ว เทคโนโลยียังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลและการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล ระบบ Learning Management Systems (LMS) และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ทำให้ครูสามารถจัดการหลักสูตร และเนื้อหาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลา โดยไม่ถูกจำกัดด้วยสถานที่และเวลา เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังช่วยวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และออกแบบ การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ซึ่งสามารถปรับให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน นอกจากนี้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการทรัพยากร ยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา โครงการ Smart Classroom (SCR) ของ UNESCO-ICHEI ได้นำ Big Data, Cloud Computing, IoT และ AI มาใช้ในห้องเรียนของมหาวิทยาลัยหลายประเทศ เช่น ปากีสถาน อียิปต์ อินโดนีเซีย และเคนยา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย รองรับการเรียนรู้แบบไฮบริดและออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล และส่งเสริมให้เกิดระบบการศึกษาแบบยั่งยืนที่สามารถปรับตัวได้ตามแนวโน้มของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากบทความข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างระบบการศึกษา

นักวิชาการต่างเห็นพ้องว่าเทคโนโลยีช่วยทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และส่งเสริมการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล ในระดับสากล ระบบดิจิทัล เช่น EMIS, SIS, LMS และ AI ถูกนำมาใช้เพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะกับผู้เรียน เทคโนโลยียังช่วยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น Smart Classroom ที่ใช้ Big Data, Cloud Computing และ IoT ซึ่งถือว่าเทคโนโลยีเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล

ความท้าทายของการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ขยายโอกาสทางการศึกษา และสนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ UNESCO (2023) ระบุว่าปัญหาหลัก ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของครู ความปลอดภัยของข้อมูล และผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา โรงเรียนหลายแห่งยังขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล ทำให้ครูและนักเรียนไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง ขณะเดียวกัน ครูจำนวนมากยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหลายประเทศยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนในการฝึกอบรมครูด้านเทคโนโลยี

นอกจากนี้ Palm; et al. (2024) ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายเพิ่มเติม เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นสำหรับครู จากการบันทึกข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลและการวางแผนการสอนที่ซับซ้อนมากขึ้น โรงเรียนหลายแห่งยังขาดการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เพียงพอ ส่งผลให้ครู โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า ประสบปัญหาในการปรับตัว อีกทั้ง ความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน อีกหนึ่งประเด็นที่ต้องคำนึงถึงคือ ผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครู การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดความคาดหวังว่าครูต้องพร้อมตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดเวลา เช่น การตอบอีเมลหรือให้คำปรึกษานอกเวลาเรียน ขณะเดียวกัน ปัญหาด้านความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลนักเรียนและครูยังเป็นความเสี่ยงสำคัญ หากไม่มีมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม

แม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยยกระดับการศึกษา แต่การนำมาใช้ต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ความเท่าเทียมในการเข้าถึง และมาตรฐานความปลอดภัยทางดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริง ทั้งสำหรับนักเรียน ครู และระบบการศึกษาโดยรวม

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การประชุมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อันเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. 2564)

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการ

เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลผ่านระบบดิจิทัล ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ในลักษณะเฉพาะบุคคล และเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (Ackerman. 2022) การใช้ระบบการจัดการการเรียนรู้ (LMS) เช่น Google Classroom หรือ Moodle จึงช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง (ชยากร ทิพมาศ. 2565) นอกจากนี้ยังช่วยในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เช่น การใช้ Virtual Classroom เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงบประมาณ

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการวิเคราะห์ จัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลด้านงบประมาณ ทำให้การจัดทำและเสนอของบประมาณ การติดตามการใช้จ่าย และการประเมินผลการใช้จ่ายมีความโปร่งใสมากขึ้น โดยการใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ เช่น ระบบ ERP หรือ GFMS ที่ช่วยให้การจัดการงบประมาณมีความแม่นยำ และสามารถประเมินผลได้ทันทั่วทั้งที่ (OECD. 2023)

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานบุคคล

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การปรับการลงเวลาทำงานให้เป็นระบบออนไลน์ และการพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนรู้ผ่านระบบ Hybrid Learning (ชยากร ทิพมาศ. 2565) โดยการนำระบบ HRM หรือ HCM มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้มีความแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานทั่วไปและการตัดสินใจ

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น เช่น ระบบการรับนักเรียนออนไลน์ การประชุมผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการติดตามผลนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้ ระบบ EMIS และ Student Information System (SIS) ช่วยให้ผู้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ ส่งผลให้การตัดสินใจด้านการศึกษามีความแม่นยำ อีกทั้งปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และ Big Data ยังสามารถสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ackerman. 2022; OECD. 2023)

การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้สามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการตัดสินใจด้านการศึกษา อันเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

ตารางสรุปการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ

ด้านการบริหาร	เทคโนโลยีที่ใช้	ข้อดี	ข้อเสีย
การบริหารงาน วิชาการ	- ระบบจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) - ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (AI for Personalized Learning) - เทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อการศึกษา (Virtual Reality - VR for Education)	- ปรับการเรียนรู้ให้เหมาะกับนักเรียนรายบุคคล - เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน - สร้างสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ	- ต้องใช้เงินลงทุนสูงในการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบ - ครูและนักเรียนต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
การบริหารงาน งบประมาณ	- การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) - บล็อกเชนเพื่อการเงิน (Blockchain for Finance) - ระบบจัดทำงบประมาณบนคลาวด์ (Cloud-Based Budgeting Systems)	- วิเคราะห์และบริหารงบประมาณได้แม่นยำขึ้น - ป้องกันการทุจริตและเพิ่มความโปร่งใส - ลดขั้นตอนเอกสารและเพิ่มความรวดเร็ว	- ต้องการระบบที่ปลอดภัยสูงเพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล - บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมให้เข้าใจระบบ
การบริหารงาน บุคคล	- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System - HRMS) - AI สำหรับประเมินผลครู (AI for Teacher Evaluation) - ระบบลงเวลาและทำงานแบบดิจิทัล (Digital Attendance System)	- ช่วยติดตามและพัฒนาศักยภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถเช็กชื่อและประเมินผลการทำงานได้แบบอัตโนมัติ - ระบบลงเวลาและประเมินผลแบบอัตโนมัติ	- อาจเกิดปัญหาด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูลบุคลากร - ระบบอาจมีค่าใช้จ่ายสูงสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการบริหาร	เทคโนโลยีที่ใช้	ข้อดี	ข้อเสีย
การบริหารงาน ทั่วไป	- ระบบจัดเก็บข้อมูล นักเรียน (Student Information System - SIS)	- จัดเก็บและเข้าถึงข้อมูล นักเรียนได้ง่าย	- ระบบต้องได้รับการดูแล อย่างต่อเนื่อง
	- พื้นที่จัดเก็บข้อมูลบน คลาวด์ (Cloud Storage for Data Management)	- ลดการใช้เอกสารและเพิ่ม ความสะดวกในการจัดการ ข้อมูล	- อาจเกิดปัญหาด้านความ ปลอดภัยของข้อมูลหาก ไม่มีมาตรการป้องกันที่ดี
	- แอปพลิเคชันสำหรับการ สื่อสาร (Chatbot for Communication)	- ระบบตอบกลับอัตโนมัติ ช่วยลดภาระงานของ เจ้าหน้าที่	

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) เน้นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการมีผู้นำดิจิทัลจะช่วยปรับบทบาทและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ พรวิภา เขยกลิ่น (2566) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี โดยต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกัน และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐาน และบริบทของชุมชน พร้อมบรรลุวัตถุประสงค์การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การ UNESCO (2024) ได้เน้นย้ำว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการศึกษาดิจิทัล โดยต้องทำหน้าที่ในหลายมิติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ในการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านการศึกษาดิจิทัล โดยต้องมีแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจบทบาทของตนเองในการใช้เทคโนโลยี ขาดการนำที่แข็งแกร่งอาจทำให้แผนพัฒนาขาดทิศทางและการสนับสนุนที่เหมาะสม
2. การบริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ผู้บริหารมีหน้าที่ดูแล โครงสร้างพื้นฐานด้านไอที (Connectivity & Infrastructure) ให้พร้อมใช้งานและมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดหาอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

อุปกรณ์ดิจิทัล และระบบรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาการใช้เทคโนโลยีต้นทุนต่ำในพื้นที่ที่ยังขาดแคลน เพื่อให้การเข้าถึงเป็นไปอย่างเท่าเทียม

3. การจัดสรรงบประมาณและสร้างความยั่งยืนทางการเงิน หนึ่งในความท้าทายของการศึกษาดิจิทัล คือ ต้นทุนและความยั่งยืนทางการเงิน (Cost & Sustainability) ผู้บริหารต้องวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์โอเพ่นซอร์สเพื่อลดต้นทุน และส่งเสริมการพัฒนาโครงการดิจิทัลที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

4. การพัฒนาขีดความสามารถและวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลต้องอาศัย ทักษะ และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม (Capacity & Culture) ผู้บริหารต้องสนับสนุน การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรม ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมี Growth Mindset และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

5. การเลือกใช้นโยบายและโซลูชันด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผู้บริหารต้องคัดเลือกแพลตฟอร์มการเรียนรู้ และเนื้อหาดิจิทัลที่เหมาะสม (Content & Solutions) เช่น Learning Management Systems (LMS) และ Educational Software ที่มีคุณภาพ รวมถึงตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบที่เลือกสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา และสามารถรองรับการเรียนรู้ที่แตกต่างของนักเรียนแต่ละคน

6. การใช้ข้อมูลและ AI เพื่อพัฒนาการศึกษา การใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Data & Evidence) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องใช้ ระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Education Management Information Systems - EMIS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนรู้ และปรับปรุงแนวทางการบริหาร และการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มของผู้เรียน นอกจากนี้ การนำ AI และ Big Data มาใช้ในการประเมินผลนักเรียน สามารถช่วยให้โรงเรียนสามารถออกแบบการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากบทความข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีให้พร้อมใช้งานและทั่วถึง รวมถึงจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เทคโนโลยีสามารถนำไปใช้อย่างยั่งยืนในระยะยาว อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยี ในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องเลือกใช้แพลตฟอร์มและเนื้อหาดิจิทัลที่เหมาะสมกับ หลักสูตรและลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนใช้ข้อมูลและ AI เพื่อประเมินผลและปรับปรุงการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนวางแผนและดำเนินนโยบายที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เหล่านั้นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ที่สามารถปรับตัวได้เร็วเท่าใดก็ยิ่งมีความได้เปรียบมากขึ้น การมีพื้นฐานด้านการศึกษาและ นวัตกรรมการศึกษาที่แข็งแกร่งจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและบุคลากรของประเทศ

สำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่การใช้เทคโนโลยีในการจัดการ แต่ยังต้องเน้นที่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนและครูในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา ธีฎภรณ์ นาจำปา (2564) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ต้องมี ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ของ ICT ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย Hardware, Software, Network และระบบเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ เพื่อให้ครู อาจารย์ บุคลากร และนักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอ
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมการใช้ ICT ในทุกด้านของการทำงานในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน หรือการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถใช้ ICT ได้ตลอดเวลา
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้ ICT ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและรู้สึกมั่นใจในการใช้ ICT
6. การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ ให้กับครูอาจารย์และบุคลากรในการนำความรู้ด้าน ICT มาพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุน การทดลองใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
7. การจัดให้มีระบบการกำกับติดตาม และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตรวจสอบการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา

อภิสิทธิ์ กองแก้ว (2566) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในแง่มุมอื่น ๆ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
2. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีทางดิจิทัล ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน และเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. ด้านการใช้ทรัพยากรสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือ

4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการใช้เทคโนโลยี
5. ด้านการติดตามกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ การติดตามผลการดำเนินงาน และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
6. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล
7. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีบริหารจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากร

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การเป็นต้นแบบที่ดี และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมั่นคงในยุคดิจิทัล

บทสรุป

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการจัดการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป เทคโนโลยีช่วยลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน เพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่าแนวโน้มสำคัญของเทคโนโลยีที่มีบทบาทในภาคการศึกษา ได้แก่ ปัญญาประดิษฐ์ (AI), Big Data, Blockchain และการเรียนรู้แบบ Hybrid ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความท้าทายด้านการศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายทางการศึกษาที่เหมาะสม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวโน้มในอนาคตของการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่ AI และ Big Data ซึ่งช่วยสนับสนุนการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษา นอกจากนี้ Blockchain จะถูกนำมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการศึกษาเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและความโปร่งใส ขณะที่ Metaverse และ Virtual Reality (VR) จะเข้ามามีบทบาทในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เสมือนจริง และการศึกษาแบบเปิดผ่านแพลตฟอร์ม MOOC จะช่วยให้การเรียนรู้มีความเสมอภาคมากขึ้น เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้กำหนดนโยบายในระดับประเทศ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น การขยายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไปยังโรงเรียนในพื้นที่ชนบท การจัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์ดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ตลอดจนพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีมาตรการด้าน Cybersecurity

เพื่อปกป้องข้อมูลของนักเรียนและครู พร้อมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาโซลูชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระบบการศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565. สืบค้นจาก <https://url.in.th/SXyld>.
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิโกติน. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยวรรณ ตะเภาทอง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชยากร ทิพมาศ. (2565). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญญาภรณ์ นาคจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรวิภา เขยกลั่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรอส์ท แอนด์ ซัลลิวัน. (2564). การคาดการณ์อนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลประเทศไทย 2035. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa).
- วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สริษา คำหนัก. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580). สืบค้นจาก <https://ict.moph.go.th/th/extension/718>.
- อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ackerman, G. (2022). Technology in Schools. Retrieved from <https://hackscience.education/technology-in-schools/>.
- Kurniawan, R. D.; Purnama, Y.; Siminto Riady, Y.; & Zaakiyyah, A. K. H. (2024). Technology Integration in Educational Management: Its Impact on Community Participation. Retrieved from <https://doi.org/10.61100/j.tirakat.v1i1.101>.
- OECD. (2023). OECD Digital Education Outlook 2023: Pushing the Frontiers with AI, Blockchain, and Robots. OECD Publishing.
- Palm, K.; Asp, A.; & Håkansta, C. (2024). Implementing Digital Technologies in the School Setting - How Does It Relate to Work Environment? Educational. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/00131911.2024.2368183>.
- UNESCO. (2023). Global Education Monitoring Report Summary 2023: Technology in Education: A Tool on Whose Terms? UNESCO. Retrieved from <https://www.unesco.org/gemreport>.
- _____. (2024). Six Pillars for the Digital Transformation of Education. Paris: UNESCO Publishing.
- Xu, M.; & Rakhmatullaev, M. (2023). Striving for the Digital Transformation of Global Higher Education. UNESCO-ICHEI.

E002S: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SAMUT PRAKAN

สิตานัน ไม้ประเสริฐ¹ นิษรา พรสุริวงษ์² สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 335 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง เคราะจี และ มอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (f-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม ระดับทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรู้ความคิด ระดับทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและการสอน ระดับทักษะอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคนิค ระดับทักษะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 5 ด้าน 10 แนวทาง

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims 1) To study the administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. 2) To compare the administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. 3) To study the approaches for enhancing the administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. The sample group used in the research was 335 school administrators and teachers who were responsible for managing learning in schools under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan, in the academic year 2024. The sample group was determined by opening the Krejcie and Morgan table, stratified random sampling was applied based on school size, and the sample schools were selected through simple random sampling using a lottery method. Additionally, the informants consist of 5 executives selected purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .980. The statistical methods employed in the study included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and content analysis.

The results revealed that: 1) The overall administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan were at a high level. When examining by domain, the highest average was in the knowledge and thinking domain, which was at the highest level of skill. The second highest was the education and teaching domain, which was also at a high level. The lowest average was in the technical domain, which was still at a high skill level. 2) Administrators and teachers, categorized by gender, educational level, position, work experience, and school size, have no differences in their overall and aspect-specific opinions on the administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. 3) Guidelines for enhancing the administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. There are five aspects and ten guidelines.

Keywords: Administrative skills, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมทั่วโลก อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์กระทบทุกมิติ โดยเฉพาะระบบการศึกษาของไทยที่ยังประสบปัญหา เช่น คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งต้องมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของครูให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ และส่งต่อความรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณภาพผ่านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

2564) การพัฒนาประเทศมีความสำคัญเพื่อเสริมสร้างความสามารถและทักษะของบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมต่อความท้าทายในโลกปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การเรียนรู้ในอนาคต กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นที่มุ่งพัฒนาความสามารถของครู และข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงทั้งในสังคมและโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566)

การศึกษาจึงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เป้าหมายของการศึกษา คือการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของทั้งผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการวางแผนและการกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างรอบคอบเพื่อให้การศึกษาเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542) ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยทั้งความชำนาญและทักษะในการบริหารงาน เพราะหากต้องการให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการจัดการ การศึกษาของเลหวูดและมอนต์โกเมอรี่พบว่า ทักษะการบริหารมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาของตนให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อยู่เสมอ (Leitwood; & D. J. Montgomery. 1986) สอดคล้องกับแนวความคิดของ ดาฟท์ (Daft. 2008) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความหลากหลายและซับซ้อนมาก ดังนั้นจึงต้องใช้ทักษะหลายด้านที่จำเป็นในการวางแผน จัดระเบียบ นำทีม และควบคุมการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและพัฒนาตนเองในทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดเชิงแนวคิด (conceptual skills) คือ ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร 2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (human skills) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ทักษะทางเทคนิค (technical skills) คือ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะทาง รวมถึงความเชี่ยวชาญในการใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถในการบริหารจัดการที่จำเป็น เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการดำเนินการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (วิจารณ์ พาณิช. 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น

มืออาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพและจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565) การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความสำคัญในการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จ การบริหารเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีระเบียบ โดยใช้กระบวนการระดมความรู้ที่มี จุดมุ่งหมาย และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มุฮัมมัดตอยดิน เจ๊ะแฉ. 2564) และผู้บริหาร สถานศึกษาคือบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยมีบทบาทเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทั้งหมด (Bass. 1998) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารองค์กรให้ราบรื่นและประสบผลสำเร็จตาม เป้าประสงค์ที่วางไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการ วิจัยครั้งนี้ จะมีประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาและ ทำการวิจัยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้ง การเสริมสร้างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ สูงสุดนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

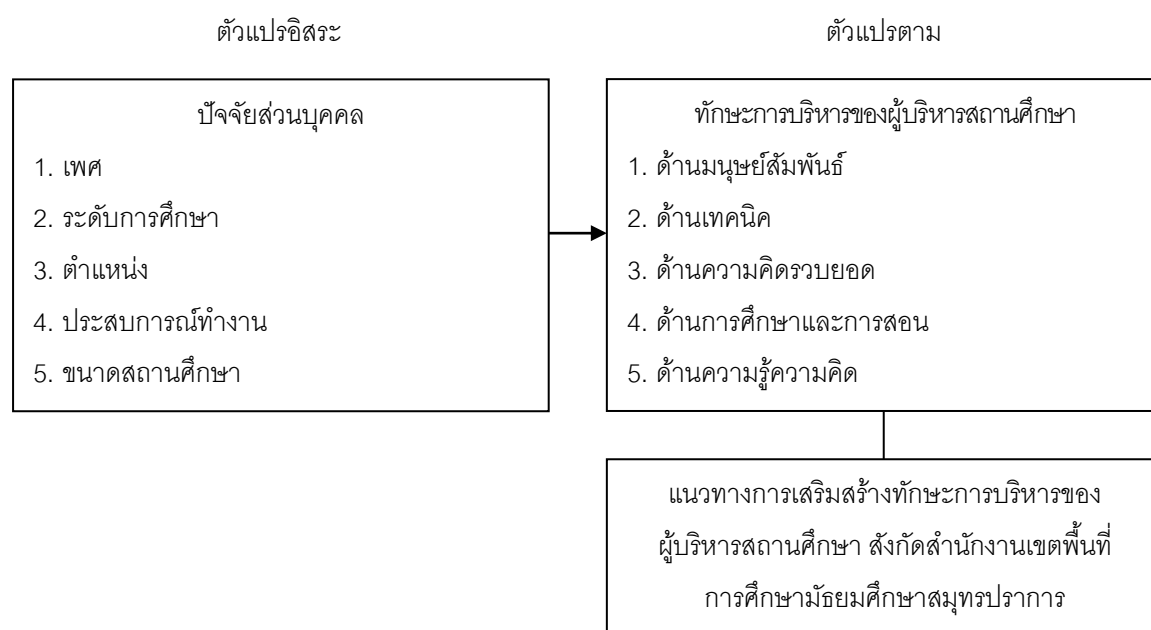
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีแนวทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในสถานศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ Sergiovanni (1983), Drake; & Roe (1986), Bartol; & Martin (1994), Katz (1995), Daft (2008), Dubrin (2012), สударัตน์ เหมาะสมาน (2561), ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562), ปณิดา ใจดี (2562), ชยณัฐ เขียวขจร (2564), อนุจิรา ปันโย (2565), ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565), มลฤดี สวนดี (2565), สุกรรยา อังคุระษ์ (2565), รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ผู้บริหาร และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 2,429 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1.00$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า $\alpha = .980$
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี และได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา อีกครั้งหนึ่ง 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ ที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารและ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน เก็บรวบรวม แบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไป สัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง จำนวน 5 คน โดยคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี และ ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น แล้วนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.45	.534	มาก
2. ด้านเทคนิค	4.43	.552	มาก
3. ด้านความคิดรวบยอด	4.46	.524	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านการศึกษาและการสอน	4.49	.543	มาก
5. ด้านความรู้ความคิด	4.50	.514	มากที่สุด
รวม	4.47	.502	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .502) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .514) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .543) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคนิค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .552) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ตำแหน่ง		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	t	P-Value	f	P-Value	f	P-Value
ด้านมนุษยสัมพันธ์	-1.449	.831	1.140	.459	-1.618	.112	.603	.661	.970	.407
ด้านเทคนิค	-1.134	.970	.038	.132	-1.578	.544	2.371	.052	.524	.346
ด้านความคิดรวบยอด	-1.266	.293	1.204	.553	-1.991	.357	.982	.417	1.326	.207
ด้านการศึกษาและการสอน	-.338	.253	1.817	.747	-3.301	.407	1.831	.122	.179	.979
ด้านความรู้ความคิด	-.897	.830	.970	.678	-1.070*	.026	2.247	.064	.056	.979
รวม	-1.102	.553	1.124	.471	-3.301	.407	1.443	.220	.485	.639

จากตาราง 2 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาส่วนของตำแหน่งนั้น ด้านความรู้ความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 10 แนวทาง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีแนวทาง 1) ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารอย่างเปิดกว้าง จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ 2) ผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมภาวะผู้นำ

3.2 ด้านเทคนิค ผู้บริหารมีแนวทาง 1) ผู้บริหารต้องปรับปรุงกระบวนการบริหารและโครงสร้างการทำงานให้เป็นระบบ 2) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และฝึกอบรมบุคลากรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

3.3 ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารมีแนวทาง 1) ผู้บริหารควรวิเคราะห์และปรับกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจและคิดเชิงกลยุทธ์ 2) ผู้บริหารควรมองภาพรวมของปัจจัยภายนอก และใช้เครื่องมือทางความคิด เช่น Design Thinking

3.4 ด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารมีแนวทาง 1) ผู้บริหารควรพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัยโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และจัดการเรียนรู้ที่ปรับตามศักยภาพของผู้เรียนและใช้เทคนิค Active Learning

3.5 ด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารมีแนวทาง 1) ผู้บริหารควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดเชิงวิพากษ์และตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสนับสนุน 2) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างเครือข่ายกับผู้บริหารในวงการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ด้านความคิดรวบยอด และด้านการศึกษาและการสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 10 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ มี 2 แนวทาง ด้านเทคนิค มี 2 แนวทาง ด้านความคิดรวบยอด มี 2 แนวทาง ด้านการศึกษาและการสอน มี 2 แนวทาง และด้านความรู้ความคิด มี 2 แนวทาง

อภิปรายผล

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ เป็นบุคคลแห่งการ

เรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธรดา แพงไทย (2566) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยณัฐ เขียวขจร (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ อัครพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าระดับทักษะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ อนุจิรา ปันโย (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้และสติปัญญาในการบริหารงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1980) ได้กล่าวว่า ทักษะความคิดเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้คาดการณ์อนาคต วางกลยุทธ์ วิเคราะห์ประเด็นบริหาร และจัดการวิกฤตได้อย่างทันที่ สอดคล้องงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้กล่าวว่า ทักษะความรู้ ความคิด เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ สติปัญญา และวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันมีกระบวนการ มีแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะความรู้และความคิดเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ความรู้และปัญญาที่ได้จากการศึกษา เช่น เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย วารสาร การอภิปราย การประชุมสัมมนาและประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาความคิดและค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ สุกรรยา อังคุระษี (2565) ได้กล่าวว่า ทักษะความรู้ ความคิดของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและการพัฒนา การปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรใน การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา 6) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ 7) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของครูผู้สอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในความรับผิดชอบ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน 9) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการดำเนินงาน

ได้ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน 10) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม ชุมชน และความเหมาะสมตามวัยของผู้เรียน สอดคล้องงานวิจัยของ เดรก และ โรว (Drake; & Roe. 1986) ได้กล่าวว่า การศึกษาและการสอนเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษา ต้องเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น รวมทั้งเป็นผู้มีภูมิรู้และนักวิชาการที่ดี สอดคล้องงานวิจัยของ สูดาร์ตัน เหมาะสมาน (2561) ได้กล่าวว่า การศึกษาและการสอน เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในระบบการวัดผลประเมินผลจากระบบการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งผู้บริหารต้องสามารถนิเทศ แนะนำ ชี้แจงและให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ สอดคล้องงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ได้กล่าวว่า การศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ถือได้ว่าทักษะทาง การศึกษาเป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหารในการจัดการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นนักวิชาการที่ดีจึงจะบริหารงานในโรงเรียนให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การจัดการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ ชยณัฐ เขียวขจร (2564) ได้กล่าวว่า การศึกษาและการสอน คือ ความรู้ความชำนาญในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอนและนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอนถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ณัฐพล ไชยเดช (2563) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศรีบุญเรือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ อัครพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความเห็นต่อระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของ ชยณัฐ เขียวขจร (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ศศิธรดา แสงไทย (2566) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ชินนะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ พันธุ์เยี่ยม (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีทักษะการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของ จิตินันท์ เสริมสาธณสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารและครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ชยณัฐ เขียวขจร (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ อนุจิรา ปันโย (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 10 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเทคนิค ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดตั้งคณะบุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญในวิธีการ และอาศัยความชำนาญในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อกำหนดแบบแผนในการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจนถูกต้องและเหมาะสมต่อภาพรวมขององค์กรเพื่อถ่ายทอดความรู้ เทคนิค และนโยบายต่าง ๆ ไปสู่สถานศึกษาในสังกัด และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในกิจกรรมเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ การใช้ทรัพยากร การใช้

เทคโนโลยีและเทคนิคการทำงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีความรู้ความสามารถในการนำเครื่องมือเทคโนโลยีและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในชั้นเรียนโดยเหมาะสมกับผู้เรียน

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับทุกสถานศึกษาในสังกัด เพื่อรับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถประสานการทำงานร่วมกันทั้ง ภายใน และภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคคล มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ สร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ รวมถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทัศนคติที่ดี มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประสานงานกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ. <https://moe360.blog/2022/09/12/policy-and-focus-moe-2023/>.
- ชยณัฐ เขียวขจร. (2564). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตินันท์ เสริมสารธนสวัสดิ์. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 9(3): 174-175. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/259797/17284>.
- ณัฐพล ไชยเดช. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีบุญเรือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิษณุพนธ์. 3(1-2): 2. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/pcbua/article/view/106/116>.
- ธนาภัทร เทพสถิตย. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธิดารัตน์ พันธุ์เยี่ยม. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*. 10(1): 226. <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BibkFydGlibGUmaWQ9NzU3MjA1>.
- ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงษ์พันธ์ อัครพันธ์. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *Journal of MCU Ubon Review*. 8(2): 1562. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/268654>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545. *ราชกิจจานุเบกษา*. 116(74 ก), 43. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>.
- มณฑุณี สอนดี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มุฮัมมัดตอญุดีน เจ๊ะแว. (2564). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *ทักษะภาวะผู้นำ*. มัลดีอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิธรดา แสงไทย. (2566). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสวีบุรีรัมย์ จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Applied Education*. 1(4): 13-22. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/743>.
- ศิริพร ชินนะ. (2567). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. *Journal of Integration Social Sciences and Development*. 4(1): 24. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/article/view/982>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สภาการศึกษาเสวนา 2020 (OEC Forum 2020) การศึกษายกกำลังสอง*. 21 เซ็นจูรี.

- สุกรรยา อังคุระสี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุจิรา ปันโย. (2565). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนวัณณ์ วิภาคารังคุณ. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2): 270-282. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252351/171466>.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1994). *Management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Daft, R. L. (2008). *New Era of Management*. 2nd ed., Thomson Higher Education.
- Drake, T. L.; & Roe, W. H. (1986). *The Principalship*. 3rd ed., Macmillan.
- Katz, R. L. (1995). Skill of Effective Administrator. *Harvard Business Review*. 33(1): 31-42.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Leitwood, K. A.; & Montgomery, D. J. (1986). *The Principal Profile*. ONT: OISE Press.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Educational Governance and Administration*. Prentice-Hall.
- _____. (1983). *Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw-Hill.

E003L: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

นันทิชา ชื่นสว่าง¹ สุทธิพงศ์ บุญผดุง²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

ในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ การตัดสินใจที่รอบคอบและการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์นั้นยังรวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น สามารถแบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำคัญ 7 ด้าน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ 2) การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน 3) การกำหนดสมรรถนะหลัก 4) การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ 5) การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล 6) การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ 7) การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานตรงตามเป้าหมายและนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

In the present era, strategic leadership of school administrators plays a crucial role in determining the direction of educational institution management. Administrators must possess a clear vision and the ability to develop strategic plans that meet learners' needs while aligning with national education policies. Prudent decision-making and the ability to anticipate future trends are essential skills that contribute to the sustainable development of educational institutions. Moreover, strategic leadership encompasses the ability to adapt to changes, allocate resources appropriately, and monitor and evaluate outcomes for continuous improvement. To achieve the set goals, strategic leadership in educational administration can be divided into seven key components: 1) Establishing long-term objectives and prioritizing tasks 2) Assessing current strengths and weaknesses 3) Identifying core competencies 4) Evaluating the need for strategic changes 5) Identifying strategies with long-term potential 6) Assessing the anticipated

outcomes of the strategies 7) Engaging others in the strategy selection process. These components are fundamental in shaping the strategic leadership approach of school administrators, ensuring effective goal-oriented management and guiding educational institutions toward achieving their objectives efficiently in the future.

Keywords: Leadership, School administrators, Strategic leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2560-2579: 1)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาว่าเป็นหน่วยงาน การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในการเตรียมความพร้อม สร้างและพัฒนาประชากรที่เริ่มเข้าสู่วัยเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถที่จำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการปรับตัวให้เหมาะสมกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงและหากต้องการให้ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ต้องเริ่มจากภายในองค์กรของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่เกิดจากการให้ความร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความถูกต้องมีความเหมาะสมตามที่มาตรฐานกำหนด โดยการบริหารสถานศึกษาเป็น กระบวนการที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน โดยมีกระบวนการ ปฏิบัติงาน โครงสร้าง ขอบข่ายหน้าที่และภาระงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. 2561: 26) ซึ่งผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายของโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ การบริหารจัดการจะขาดทิศทางที่ชัดเจน ส่งผลให้การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ในระบบการศึกษา เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยากขึ้น ส่งผลให้ระบบเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ ในระยะยาวต่อไป

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากต้องมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี (Boal; & Hooijberg. 2001) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและนำทรัพยากรมาใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด (Ireland; & Hitt. 2005) อีกทั้งต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม (Davies; & Davies. 2004) ซึ่งช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น การบริหารที่ดีจะต้องคำนึงถึง

ความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน (Leithwood; & Riehl. 2003) จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคตได้

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีในปัจจุบัน และศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษา และเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ภาวะผู้นำ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2560) ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการจูงใจและสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดนี้ สอดคล้องกับ อัจฉรา นิยมภา (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันและการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหลัก ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่เปิดรับความคิดเห็นและส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ (Dubin. 2010) ยังอธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยแสดงออกผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องใช้ภาวะผู้นำร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด (อรพรรณ เทียนคันฉัตร. 2560: 14) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยให้ผู้บริหารมีอำนาจและอิทธิพลต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีภายในองค์กร (จรินทร์ อุตสาหะ. 2564: 24) และต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาทั้งบุคลากรและตนเอง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (อิสริยา กลิ่นสุนทร. 2564: 16)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำจูงใจและสร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร เพื่อให้มุ่งมั่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านแนวทางประชาธิปไตย ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการดำเนินงานนโยบาย นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอำนาจ เสริมความสามัคคี และสร้างความผูกพันในองค์กร ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความวิสัยทัศน์และสามารถบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง

ผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน โดยต้องนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผ่านการใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรณิศา ชันเพชร. 2565) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการ

บริหารจัดการโดยต้องสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกานต์ บริเอก. 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีบทบาทที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ โดยเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างครอบคลุม ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังต้องเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี กำหนดทิศทางการจัดการ แก้ไขปัญหา กระตุ้นแรงจูงใจ และจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรักษาวินัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ศศิกาญจน์ แปงงามนกุล. 2560: 21) อีกทั้งการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ การมีภาวะผู้นำที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเสียสละ และตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และองค์กรสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รักศักดิ์ คุ่มชนม์. 2561: 18)

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารเพื่อตัดสินใจอย่างเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพในการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป รวมถึงเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีและกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับองค์กร (สุตวรรธมกิจ. 2561: 79) โดยการดำเนินงานของผู้นำต้องมุ่งเน้นไปที่การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561: 28) ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่ช่วยให้ทั้งตนเองและผู้อื่นสามารถทำงานได้เต็มที่และบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (วรวัชร เทียมสุวรรณ. 2562: 22) โดยการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มัทนิตา คงช่วย. 2563: 12)

นักวิชาการได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

Davies; et al. (2004) ได้กำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร มีความสามารถมองไปในอนาคตเข้าใจในบริบทขององค์กรในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ

1.4 ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้างพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 เป็นผู้ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่เป็นปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งกับที่ปรับปรุงพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

2.2 มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ประยุกต์ให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการปรับตัวเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

2.4 มีภาวะผู้นำฉลาดและมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดี หรือ ไม่ดี ทำให้ผู้น้อยยอมรับยอมรับในคุณค่าและความคิดของตนนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

Nahavandi; & Malekzadeh (1999: 248) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเต็มใจต่อความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดก็ตาม ผู้นำจะมุ่งกำหนดกลยุทธ์ที่มีผลต่ออนาคตมากกว่ามุ่งดำเนินการที่ทำอยู่เป็นประจำในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูง มักจะกำหนดกลยุทธ์ที่หลากหลายและแปลกใหม่ ถึงแม้จะมีลักษณะที่มีความเสี่ยงสูง พยายามคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำจะไม่กล้าเปลี่ยนแปลงไม่กล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ยึดติดกับแนวคิดและวิธีการเดิมที่เคยทำมาก่อนที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลลัพธ์ที่ดีอยู่แล้ว

2. ด้านความต้องการอำนาจในการควบคุม คือ ผู้นำที่ต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การในลักษณะที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งจะมีการกระจายและมอบหมายงานน้อย กระจายอำนาจค่อนข้างน้อย มุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ วัฒนธรรมแบบตั้งตัวปฏิบัติเหมือนเดิมแบบที่เคยเป็นมาก่อน ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุมต่ำ มักจะเน้นการกระจายงานค่อนข้างสูงและมีการกระจายอำนาจในองค์การ

Dess; & Miller (1993: 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถคาดการณ์อนาคตและกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจและกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อองค์การ หน่วยงาน ธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมขององค์การ

2. การออกแบบขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดโครงสร้างขององค์การ แนวทางการพัฒนา มีกิจกรรมการประเมินองค์การที่จำเป็นที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก ให้โอกาสแก่สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ปลูกฝังคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามในการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งทำให้นุคลากรเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ศักยภาพอันสูงสุดของแต่ละบุคคลควบคู่กับพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณลักษณะเด่น มีความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ยืดหยุ่น และกล้ารับความเสี่ยง พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

Yuki (2006; อ้างถึงใน วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. 2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ (Determine Long-Term Objective and Priorities) วัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของผู้เรียน การเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

2. การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน (Assess Current Strength and Weaknesses) การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรกับองค์กรอื่น การศึกษาสภาพการได้เปรียบขององค์กร เช่น ทักษะความสามารถของบุคลากร ชื่อเสียงขององค์กร การตรวจสอบภายในและภายนอกขององค์กร มีการศึกษาจุดอ่อนขององค์กรเพื่อแก้ไขปรับปรุง

3. การกำหนดสมรรถนะหลัก (Identify Core Competencies) ความรู้ความสามารถขององค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบขององค์กร เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4. การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ (Evaluate the need for a major change in strategy) ผู้บริหารสามารถมองเห็นสถานการณ์และประเมินได้ว่าองค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่มีอยู่ขององค์กรหรือไม่อย่างไร ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล (Identify promising strategies) ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบไม่โดนตัดสินใจที่กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและศักยภาพขององค์กร

6. การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Evaluate the likely outcomes of a strategy) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นหลังการดำเนินงานตามกลยุทธ์ในเชิงบวกและลบ

7. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ (Involve other executive in selecting a strategy) กลยุทธ์ที่ดีควรพัฒนาขึ้นมาจากความร่วมมือของทีมผู้บริหารและควรเลือกกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

Adair (2010; อ้างถึงใน ธัชชนันท์ มโนเพชรเกษม. 2560) อธิบายขอบเขตหน้าที่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (Chief Executive Officer) ไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรมีคุณสมบัติพื้นฐาน 2 ประการ คือ 1) ความสามารถในการนำไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้และบอกได้ว่าทิศทางนี้ดียังไงไรต่อองค์การ ผู้นำต้องมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการนำองค์การไป และ 2) ทิศทางที่จะนำองค์การไป ต้องมีความชัดเจน ผู้นำสามารถนำองค์การ ก้าวหน้าหรือถอยหลังในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีได้ ผู้นำต้องสามารถนำองค์การให้มีความก้าวหน้าในทิศทางที่ถูกต้องและประสบผลสำเร็จในที่สุด รวมทั้งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าประสงค์ขององค์การ

2. การดำเนินการให้สำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการกำกับดูแลการบริหารจัดการองค์การด้วยการประสานงานกับทีมและบุคลากรในองค์กรด้วยความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคีกันระหว่างทีมในการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ สามารถแก้ปัญหาเมื่อมีการดำเนินงานผิดพลาด

3. ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้ สามารถทำให้องค์กรมีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันมีความเข้าใจในภาพรวมของโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงาน การทำงานเป็นทีม และการบริหารบุคลากร รวมทั้ง การบริหารจัดการความเป็นผู้นำของตนเองอย่างเป็นระบบ

4. การสร้างพันธมิตร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างพันธมิตรระหว่างองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงการเป็นพันธมิตรกับสังคมในวงกว้าง รวมทั้งการเป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย

5. การคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถของผู้นำในการคิดแผนกลยุทธ์อย่างรอบด้านการคาดการณ์ผลลัพธ์การแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ และสามารถวางแผนกลยุทธ์การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ให้แก่บุคลากรรวมทั้งสามารถทำให้อุทิศตนทุ่มเทมีส่วนร่วมและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กร

6. การสร้างจิตวิญญาณการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการเข้าถึงบุคลากรทุกระดับการสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากร การยอมรับในความเป็นปัจเจกบุคคล ความสามารถของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ และความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมและวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร

7. การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการวางแผน การพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรในองค์กรถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งของผู้นำในการกำหนดแผนการค้นหาและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลากร ให้องค์การ มีศักยภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน ประเมิน จุดแข็ง-จุดอ่อน ค้นหาสมรรถนะหลัก และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำควรมีความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร อีกทั้งต้อง พัฒนาตนเอง นำที่มอย่างมีประสิทธิภาพ และวางกลยุทธ์ โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นพร้อมพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาเผชิญกับความท้าทายทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคตและวางแผนเชิงรุกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยให้สถานศึกษามีความมั่นคงและ สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การเรียนรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารและการเรียนการสอนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของ นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถในการบริหารจัดการ แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญ ในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะสามารถ นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเผชิญกับโลกอนาคตที่เต็มไปด้วย ความเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ อย่างมั่นใจ

จากกรอบแนวคิด Yuki (2006; อ้างถึงใน วิวัฒน์รัตน์ เสือจอย. 2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งมีสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน โดยเรียงลำดับ ความสำคัญของแผนงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
2. การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน การวิเคราะห์จุดแข็ง เช่น ครูที่มีศักยภาพสูง หลักสูตรที่มี คุณภาพ และจุดอ่อน เช่น ขาดงบประมาณหรืออุปกรณ์การเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของสถานศึกษา
3. การกำหนดสมรรถนะหลัก ความรู้ความสามารถขององค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบ ขององค์กร ระบุขีดความสามารถของโรงเรียน เช่น ความเชี่ยวชาญของครู เทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการเรียนการสอน และนำไปเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น

4. การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนนโยบายหรือแนวทางบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การเปลี่ยนไปใช้การเรียนการสอนแบบดิจิทัลในช่วงที่มีข้อจำกัดทางกายภาพ

5. การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ คัดเลือกกลยุทธ์ที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น หรือการนำแนวคิด STEM มาปรับใช้กับหลักสูตร

6. การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ติดตามและวัดผลกลยุทธ์ที่นำมาใช้ เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจของผู้ปกครอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

7. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกับการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์จะทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและแข่งขันได้ในระดับโลกต่อไป

บทสรุป

จากการศึกษาเอกสาร ความหมาย ความสำคัญแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ โน้มน้าวจิตใจ และคอยอำนวยความสะดวกเป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ทั้งนี้ ศักยภาพของผู้นำนั้น มีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการทำงานซึ่งนำไปสู่การร่วมมือ ร่วมใจ และการเปลี่ยนแปลงในที่สุด ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทีมซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถสื่อสารและเจรจาต่อรองได้ รวมทั้งแก้ปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคนิคในการแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา โดยเน้นการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงมีการตรวจสอบ ปรับปรุงการแก้ปัญหาและการตัดสินใจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 และฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จรินทร์ อุดสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัชชนันท์ มโนเพ็ชรเกษม. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติวิชาชีพกายอุปกรณ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พรณิศา ชันเพ็ชร. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มัทนา กามะ. (2563). คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. 20(1): 92-106.
- รักศักดิ์ คุ่มชนม์. (2561). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 15(2).
- วิรัตน์รัตน์ เลือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิกาญจน์ เป้งงามนกุล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำ. พลก็อปปี้เซอวิสแอนซ์ปราย.
- สำนักงานสภการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุตวรรธมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. จรัญสนทวงศ์การพิมพ์.

- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉรา นิยมมาภา. (2561). **การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** 24(1): 50-63.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Boal, K. B.; & Hooijberg, R. (2001). Strategic Leadership Research. *The Leadership Quarterly*. 11(4): 515-549.
- Davies J. Babrara; & Davies Brent. (2004). *Strategic Leadership (School leadership and Management)*. 23(1): 29-38.
- Davies, B.; & Davies, B. J. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*. 24(1): 29-38.
- Dess, G. G.; & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dubin, A. (2010). *The Principles of Leadership*. Toronto: Houghton Mifflin Company.
- Ireland, R. D.; & Hitt, M. A. (2005). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century. *Academy of Management Executive*. 19(4): 63-77.
- Leithwood, K.; & Riehl, C. (2003). *What We Know about Successful School Leadership*. Laboratory for Student Success, Temple University.
- Nahavandi, A.; & Malekzadeh, A. R. (1993). *Organizational Culture in the Management of Mergers*. Westport, CT: Quorum Books.

E004L: การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาศาสตร์นาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

A DEVELOPMENT OF ONLINE CURRICULUM TO ENHANCE TEACHER PROFESSIONAL
COMPETENCY FOR PRE-SCHOOL TEACHERS WITH MUSIC AND PERFORMING ART
SUBJECTS IN BUNDITPATANASILPA INSTITUTUE

ทิพนงค์ กุลเกตุ¹ ปัญพร อะโนดาษ² อำพน ชุมยวง³

¹ อาจารย์กลุ่มวิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี

² อาจารย์กลุ่มวิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี

³ อาจารย์กลุ่มวิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำหลักสูตรเสริมฯ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมฯ 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมฯ และ 4) เพื่อขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ กลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์ (2) หลักสูตรเสริม (3) แบบทดสอบ และ (4) แบบประเมินความพึงพอใจ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงพฤศจิกายน 2567 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาครุศึกษาศาสตร์นาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยให้ความข้อเสนอแนะว่า ควรมีหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เข้าถึงได้ตลอดเวลา

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ โครงสร้างของหลักสูตร จำนวน 11 ชั่วโมง สาระของหลักสูตรเสริมสมรรถนะฯ จำนวน 6 มาตรฐาน ผลการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ถือว่าหลักสูตรเสริมฯ มีความสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุง

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์

3.1 คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 11.53$, $df = 33$, $Sig. = .000$)

3.2 ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูรูปแบบออนไลน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, S.D. = 0.48)

4. ผลการขยายผลหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์

4.1 คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้หลังขยายผลหลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนขยายผลหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 12.56$, $df = 71$, $Sig. = .000$)

4.2 ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มขยายผลที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูรูปแบบออนไลน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53, S.D. = 0.51)

คำสำคัญ: พัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรเสริม, สมรรถนะวิชาชีพครู

Abstract

The purposes of this study were to: 1) studied the fundamentals of the development of supplementary courses 2) Developed Curriculum to enhance teacher profession competencies 3) Implemented the curriculum and 4) Expanded the curriculum. The sample of this study was 34 pre-service teacher students. The research instruments consisted of (1) interview (2) Enhance Curriculum (3) Test and (4) the satisfaction survey Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00. The obtained data were subsequently analyzed through mean, standard deviation, and t-test.

The results are reported below.

1. The study's findings on fundamental data indicate that the professional competency enhancement curriculum in knowledge is beneficial for the professional development of music and performing arts education students at Bunditpatanasilpa Institute. It is recommended that an online professional competency enhancement curriculum in knowledge be developed, ensuring practical applicability and continuous accessibility.

2. The development of the online professional competency enhancement curriculum for teachers, aligned with professional teaching standards, consists of a total of 11 hours and covers six competency standards. The content validity of the curriculum was assessed by three experts, yielding an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00. This indicates that the curriculum meets the required consistency standards without the need for further revisions.

3. The results of the implementation of the online professional competency enhancement curriculum for teachers, aligned with professional teaching standards, are as follows:

3.1 The mean score of professional teaching competency in knowledge after completing the curriculum was significantly higher than before, at the .01 level of statistical significance ($t = 11.53$, $df = 33$, $Sig. = .000$).

3.2 The overall student satisfaction with the online professional competency enhancement curriculum for teachers was at the highest level, with a mean score of 4.63 and a standard deviation of 0.48

4. The results of the expanded of the online professional competency enhancement curriculum for teachers, aligned with professional teaching standards, are as follows:

4.1 The mean score of professional teaching competency in knowledge after completing the curriculum was significantly higher than before, at the .01 level of statistical significance ($t = 12.56$, $df = 71$, $Sig. = .000$).

4.2 The overall student satisfaction with the online professional competency enhancement curriculum for teachers was at the highest level, with a mean score of 4.53 and a standard deviation of 0.51

Keywords: Curriculum, Curriculum to Enhance, teacher profession

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนและสังคมให้มีคุณภาพ ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2552) ได้สรุปคุณลักษณะของวิชาชีพครูไว้ 6 ประการ ได้แก่ การให้บริการที่มีลักษณะเฉพาะ การใช้ปัญญาในการให้บริการ การได้รับการฝึกอบรมในระดับสูง การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การมีองค์ความรู้เฉพาะทาง และการมีสมาคมนักวิชาชีพเป็นองค์กรกำกับดูแล ทั้งนี้ มาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดโดยคุรุสภา (คุรุสภา. 2564) ได้ระบุสมรรถนะทางวิชาชีพที่ครูควรมี ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และวิชาเอกตามที่กำหนด โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านการทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะดังกล่าว

การศึกษาด้านดนตรีและนาฏศิลป์ในประเทศไทย โดยเฉพาะที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งมีเอกลักษณ์ของ “วิถีวงหน้า” ยังคงเน้นการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศิลปะอย่างลุ่มลึกจากครูสู่นักเรียน อย่างไรก็ตาม จากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่ามีนักศึกษาจำนวนมากที่ยังขาดการเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านวิชาการใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีดิจิทัล และวิชาชีพครู (เช่น จิตวิทยาการศึกษา และนวัตกรรมการสอน) ซึ่งเป็นข้อกำหนดใหม่ตามประกาศของคุรุสภา จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการเตรียมตัวของนักศึกษาได้ เช่น งานวิจัยของ Ching และคณะ (2016) ชี้ให้เห็นว่าการเรียนออนไลน์สามารถเพิ่มพูนทักษะและความเข้าใจในเนื้อหาทางวิชาชีพได้ดีขึ้น และงานวิจัยของ Lim และคณะ (2020) ระบุว่าการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัลสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้น

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาและดนตรีศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะและเน้นการถ่ายทอดทักษะเชิงปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม จาก

ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่าการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครูในแง่ขององค์ความรู้ทางทฤษฎียังมีข้อจำกัด ทำให้เกิดความเสี่ยงที่นักศึกษาอาจไม่สามารถผ่านการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามมาตรฐานของคุรุสภาได้ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Darling-Hammond และคณะ (2017) สนับสนุนว่าการพัฒนาหลักสูตรเสริมที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยพัฒนาความสามารถของครูในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถตอบสนองต่อข้อกำหนดของคุรุสภา และช่วยให้นักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์สามารถเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่วิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของสมรรถนะทางวิชาชีพครูและปัญหาการเตรียมตัวของนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ คณะผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ ทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้ ออกแบบโดยใช้แนวคิด Backward Design และ Competency-Based Curriculum จัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เน้นเนื้อหาตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดโดยคุรุสภา จากเหตุผลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ในรูปแบบออนไลน์ เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง และผ่านการทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพครูได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. เพื่อขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ต่อไป
2. เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร อาจารย์ประจำหลักสูตร หรือบุคคลทั่วไป ที่มีความสนใจในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูในบริบทพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

3. นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสามารถใช้เสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์พัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเตรียมพร้อมรับการทดสอบขอรับใบประกอบวิชาชีพครู

กรอบแนวคิด

1. สมรรถนะวิชาชีพครู คณะผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของคุรุสภา อ้างอิงตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2564 ข้อ 7 สมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย (ก) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ (1) วิชาชีพครู (2) วิชาการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (3) วิชาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (4) วิชาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (5) วิชาเอก ตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

2. การพัฒนาหลักสูตร คณะผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Taba (1962: 438) คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดทบทวนเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และวิธีการประเมิน รวมทั้ง วิชัย วงษ์ใหญ่ (2547: 17) คือ ใช้ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม มากำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้าง และออกแบบหลักสูตร การยกย่องเนื้อหาสาระแต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผล องค์ประกอบของหลักสูตรได้ประยุกต์แนวคิดของ Tyler (1971: 10) คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยนำมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตรบัณฑิต ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ R1: ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน D1: พัฒนาหลักสูตร R2: ทดลองใช้หลักสูตร D2: ประเมินหลักสูตร

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตรบัณฑิต เป็นแผนภาพดังนี้

1.3.2 ประเด็นระดมสมองอาจารย์กลุ่มวิชาชีพครู

1.3.3 แบบสัมภาษณ์นักศึกษา

1.3.4 แบบสัมภาษณ์ศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต

1.4 กลุ่มเป้าหมาย

1.4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.4.2 อาจารย์ผู้สอน จำนวน 13 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.4.3 นักศึกษา จำนวน 52 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก

1.4.4 ศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

2.1 จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.2 วิธีดำเนินการ

2.2.1 ร่างหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.3 เครื่องมือที่ใช้

2.3.1 ร่างหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.4 แหล่งข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ท่าน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

3.1 จุดประสงค์ เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.2 วิธีดำเนินการ

ทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ใช้แบบแผนการวิจัยเป็น One Group Pretest-Posttest Design

3.3 เครื่องมือที่ใช้

3.3.1 หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.3.2 แบบทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านความรู้ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ตัวเลือก

3.3.3 แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ด้านความรู้ จำนวน 5 ด้าน รวมจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.4 แหล่งข้อมูล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี ชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษา ที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 34 คน เก็บข้อมูลจากประชากร

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent) ขึ้นตอนที่ 4 ขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

4.1 จุดประสงค์ เพื่อขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.2 วิธีดำเนินการ นำหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัด สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 12 สถานศึกษา

4.3 เครื่องมือที่ใช้

4.3.1 หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.3.2 แบบทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านความรู้ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ตัวเลือก

4.3.3 แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ด้านความรู้ จำนวน 5 ด้าน รวมจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4.4 แหล่งข้อมูล

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์บัณฑิต จำนวน 12 สถานศึกษาในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 สถานศึกษละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 72 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent)

ผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ผู้สอน นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยให้ความข้อเสนอแนะว่า ควรมีหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เข้าถึงได้ตลอดเวลา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีโครงสร้างหลักสูตรและสาระของหลักสูตรในรูปแบบออนไลน์ จำนวน 11 ชั่วโมง ดังตาราง 1

ตาราง 1 โครงสร้างหลักสูตรและสาระของหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์

Module	จำนวนชั่วโมง
ปฐมนิเทศ แนะนำหลักสูตร ทดสอบสมรรถนะ	1
มาตรฐานที่ 1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1
มาตรฐานที่ 2 จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยา	1
มาตรฐานที่ 3	1
3.1 หลักสูตรและการสอน	1
3.2 เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	1
มาตรฐานที่ 4 การวัด การประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	1
มาตรฐานที่ 5	1
5.1 การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	1
5.2 การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1

ตาราง 1 (ต่อ)

Module	จำนวนชั่วโมง
5.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	1
มาตรฐานที่ 6 การวัด การประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน	1
สรุปผลการเรียนรู้ ทดสอบสมรรถนะ	

ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ โครงสร้างของหลักสูตร จำนวน 11 ชั่วโมง สาระของหลักสูตร จำนวน 6 มาตรฐาน ผลการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 ถือว่าหลักสูตรเสริมฯ มีความสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์

กลุ่มทดลอง	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ก่อนใช้หลักสูตร	34	50	23.62	5.83	11.53**	33	.000
หลังใช้หลักสูตร	34	50	44.94	3.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ของนักศึกษาครูดนตรีนาฏศิลป์ ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรเสริม พบว่า ก่อนใช้หลักสูตรเสริมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 23.62 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.83 และหลังใช้หลักสูตรเสริมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.94 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.00 ดังนั้น หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 11.53$, $df = 33$, $Sig. = .000$)

ตาราง 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู
 ด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์

ประเด็นประเมินความพึงพอใจ	ผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเนื้อหา	4.60	0.50	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ด้านสื่อการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.40	0.84	มาก
5. ด้านการนำไปใช้และประโยชน์	4.75	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 5.00, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ข้อ 5 ด้านการนำไปใช้และประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75, S.D. = 0.50) และ ข้อ 4 ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในอันดับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 4 ผลการขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ก่อนและหลังการขยายผล
 หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์

กลุ่มทดลอง	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ก่อนใช้หลักสูตร	72	50	22.21	5.56	12.56**	71	.000
หลังใช้หลักสูตร	72	50	42.24	3.75			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาก่อนและหลังการขยายผลหลักสูตรเสริม พบว่า ก่อนขยายผลหลักสูตรเสริมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.21 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.56 และหลังใช้หลักสูตรเสริมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 42.24 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.75 ดังนั้น หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 12.56$, $df = 71$, $Sig. = .000$)

ตาราง 6 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์

ประเด็นประเมินความพึงพอใจ	ผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเนื้อหา	4.51	0.37	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.62	0.48	มากที่สุด
3. ด้านสื่อการเรียนรู้	4.45	0.69	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.40	0.58	มาก
5. ด้านการนำไปใช้และประโยชน์	4.66	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 5 ด้านการนำไปใช้และประโยชน์ อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ข้อ 2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62, S.D. = 0.48) และ ข้อ 4 ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในอันดับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.58)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา พบว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา พบว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ โครงสร้างของหลักสูตร จำนวน 11 ชั่วโมง สาระของหลักสูตร จำนวน 6 มาตรฐาน ผลการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 ถือว่าหลักสูตรเสริมฯ มีความสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุง

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 11.53$, $df = 33$, $Sig. = .000$)

3.2 ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูรูปแบบออนไลน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, S.D. = 0.48)

4. ผลการขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า

4.1 คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 12.56$, $df = 71$, $Sig. = .000$)

4.2 ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูรูปแบบออนไลน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53, S.D. = 0.51)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาครุศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เข้าถึงได้ตลอดเวลา ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่แพลตฟอร์มออนไลน์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการศึกษาวิชาชีพ การเข้าถึงหลักสูตรออนไลน์ที่สามารถใช้ได้จริงและเปิดให้เรียนรู้ได้ตลอดเวลาจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะที่ระบุว่าควรมีหลักสูตรออนไลน์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเข้าถึงได้ตลอดเวลา ยังสะท้อนถึงแนวโน้มของการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Flexible Learning) ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ตามความสะดวกของตนเองซึ่งอาจช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ที่มักเป็นอุปสรรคในระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม สอดคล้องกับ พิณสุตา สิริรังศรี (2557) กล่าวถึงข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า การที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรี สำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองมีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้เปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง” เป็น “เน้นชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” หรือมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นครูที่มีค่าคือเป็นครูที่ทำงานแต่ไม่ทำเงินคิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนค้นคว้าเพิ่มพูนปัญญาและเปี่ยมไปด้วยเมตตากรุณา

2. ผลพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในรูปแบบออนไลน์ โครงสร้างของหลักสูตร จำนวน 11 ชั่วโมง สาระของหลักสูตร จำนวน 6 มาตรฐาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 ถือว่าหลักสูตรเสริมฯ มีความสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุง เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรเสริมมีแนวคิด ทฤษฎีรองรับ มีขั้นตอน และเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรานันท์ อิศรปริดา ทยิดา เลิศชนะเดชา รัชดาภรณ์ ตัณทิกุล กวีเชษฐ์ เปีย และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2565) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษา สาขาวิชาการประถมศึกษา และงานวิจัยของ Darling-Hammond และคณะ (2017) สนับสนุนว่าการพัฒนาหลักสูตรเสริมที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยพัฒนาความสามารถของครูในอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. ผลการทดลองใช้และขยายผลการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้หลังใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้ หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พัฒนานักศึกษาให้มีความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการเข้ารับทดสอบเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hollrat (2000: 3) ได้ศึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยโอไอวา พบว่า นักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรเสริม นอกจากนี้หลักสูตรเสริมยังช่วยพัฒนานักศึกษาในลักษณะการสร้างบทเรียน ทักษะตลอดชีวิต รวมทั้งพัฒนาทักษะทางสังคม และแง่มุมอื่น ๆ ของชีวิตอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ น่านน้ำ บัวคล้าย (2562) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.2 ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูรูปแบบออนไลน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในรูปแบบออนไลน์ สำหรับนักศึกษาครูคนตรีนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีความเหมาะสม เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นแบบผสมผสาน มีความยืดหยุ่น สามารถเข้าถึงได้ทุกเวลา สะดวกต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา รวมทั้งเป็นการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Ching และคณะ (2016) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเรียนออนไลน์สามารถเพิ่มพูนทักษะและความเข้าใจในเนื้อหาทางวิชาชีพได้ดีขึ้น และงานวิจัยของ Lim และคณะ (2020) ระบุว่าการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัลสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
2. ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับครูและนักศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา
3. ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาหลักสูตรเสริมความรู้ด้านอื่น ๆ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับจัดสรรงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund: FF) ปีงบประมาณ 2567 ขอขอบคุณสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่จัดสรรทุนวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รหัสโครงการ 195544

เอกสารอ้างอิง

- น่านน้ำ บัวคล้าย. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2557). ข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม และชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 1(2): 2-14.
- วรานันท์ อิศรปริดา ทยิดา เลิศชนะเดชา รัชดาภรณ์ ตันติกุล กวีเชษฐ์ เปี้ย และ มาเรียม นิลพันธุ์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย. 5(1): 43-55.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2552). หนังสือที่ระลึกวันครู 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2547). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ถนนสุวรรณศรพิมพ์.
- Ching, T.; Smith, A.; & Brown, K. (2016). *Teacher Competency Development in the Digital Age*. Springer.
- Darling-Hammond, L.; Flook, L.; Cook-Harvey, C.; Barron, B.; & Osher, D. (2017). Implications for Educational Practice of the Science of Learning and Development. *Applied Developmental Science*. 21(3): 97-140. <https://doi.org/xxxxx>.
- Hollrat, R. (2000). *Extracurricular Activities*. Retrieved August 14, 2024, from <http://www.isatate.edu/rhetorical105H17/hollrat/cof.html>.
- Lim, S.; Kim, J.; & Lee, H. (2020). Competency-based Curriculum for the 21st Century: A Case Study of Teacher Education. *Journal of Curriculum Studies*. 52(4): 505-523. <https://doi.org/xxxxx>
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Tyler, R. W. (1971). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. University of Chicago Press.

E004S: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP IN PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

กล่อมจันทร์ จันทศิริ¹ ชัยอนันต์ มั่นคง²

¹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเรียงลำดับความต้องการ
จำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 320 คน โดย
ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
แบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสองคู่ (Dual-Response Format) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย
พิจารณาความสอดคล้อง คำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1 และ
แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 มีดังนี้ (1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็น
และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน (2) ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
สามารถสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้บุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน (3) ด้านการ
ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้และวางแผนในการทำงานร่วมกัน (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the current and desired states as well as the priority needs index (PNI) of creative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, and 2) explore the approaches to developing effective creative leadership qualities of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

The research sample consisted of teachers in the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, totaling 320 individuals, selected through a stratified random sampling. The key informants included five school administrators. The research instruments involved a dual-response format questionnaire with a 5-point Likert scale with considerations to the consistency and content validity based on the index of Item-Objective Congruence (IOC) which ranged between 0.6-1, and a structured interview process. Statistical methods used for data analysis encompassed frequency, percentage, mean, standard deviation, the priority index of needs (PNI modified), and content analysis.

Results of the research have shown that: 1) the current state of creative leadership qualities of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 were overall at its high level, while the desired state of creative leadership qualities of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 were at the highest level, and 2) the approaches to developing effective creative leadership qualities of administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 entailed the following outcomes: (1) Flexibility: school administrators must provide opportunities for teachers and staff to express their opinions and use them as guidelines for jointly developing the school, (2) Imagination: school administrators must bring trust and confidence among personnel into taking and collaborating on initiatives that benefit the school, (3) Teamwork: school administrators must be willing to learn and plan ways to co-operate in a group task effort; and (4) Vision: school administrators must be ready to adapt and modernize strategies to catch up with the changing world.

Keywords: Development Guidelines, Creative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขัน ด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อและแผ่ขยายไปสู่สังคมอื่นอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว อีกทั้งเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย การจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญและพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกดังกล่าว การก้าวไปพร้อมการทำนายของโลก จึงต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาแบบเดิมที่ใช้ในโรงเรียนอาจไม่สามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนา

ประเทศและมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพของประชากรในประเทศใดจะเป็นเช่นใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในที่มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบายและ นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ คุณลักษณะที่โดดเด่นในการเป็นนักบริหารมืออาชีพ จึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีและเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (เจนณลี ยศไชยวิบูลย์. 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2567 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัด พบว่าคะแนนเฉลี่ยในทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศ ภาษาไทย ร้อยละ 52.46 ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 35.50 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 25.74 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 38.08 รวมทุกกลุ่มสาระ ร้อยละ 37.95 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2566) การบริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้การสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่เป็นระบบและ ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพ ทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิค การสอนที่น่าสนใจ และกระตุ้นให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และทักษะวิเคราะห์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่ม คะแนนโอเน็ต การบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพครอบคลุมทั้ง 4 ฝายงานหลักและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการยอมรับความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา แสงไทย และคณะ (2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่ พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยใช้การศึกษาร่วมกันและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการจัดการศึกษาและนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

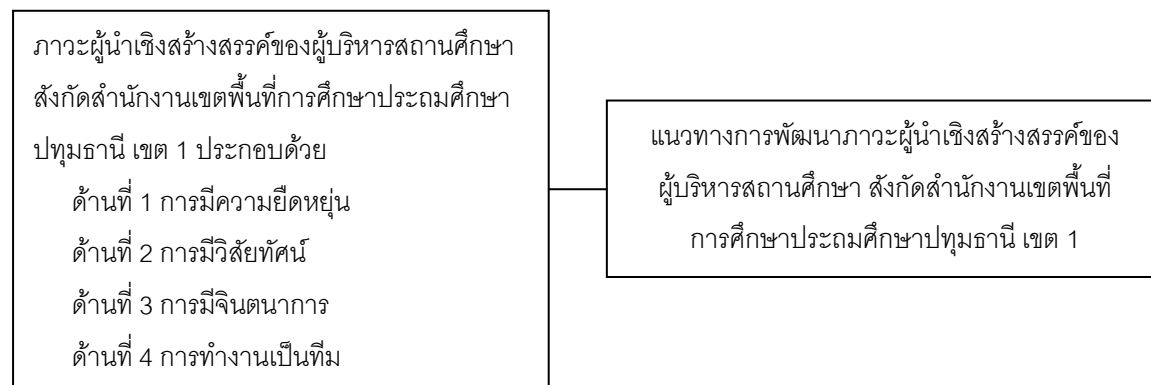
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางสังเคราะห์ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งที่เป็นชาวไทยและนักวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติ

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 102 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,840 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 320 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) และสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี หรือได้รับรางวัล “Best Practice) ด้านการบริหารการศึกษา และนักวิชาการ/อาจารย์มหาวิทยาลัยในสาขาบริหารการศึกษามีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมจำนวน 5 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปหรือสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามและ โดยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นที่ 8 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำหัวข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI) มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 320 คน แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 320 ฉบับ ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น โดย นางลักษณ วัชรชัย และ สุวิมล ว่องวานิช

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.63 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 70.94 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวม

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีความยืดหยุ่น	3.83	0.81	มาก	4.70	0.70	มากที่สุด	0.23	1
2. การมีวิสัยทัศน์	3.98	0.67	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด	0.17	4
3. การมีจินตนาการ	3.86	0.64	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด	0.21	2
4. การทำงานเป็นทีม	3.89	0.68	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด	0.19	3
รวมเฉลี่ย	3.89	0.70	มาก	4.67	0.61	มากที่สุด	0.20	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.23$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.21$) และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เขต 1

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น

ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็น จัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ร่วมมือกันหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

2. ด้านการมีจินตนาการ

ผู้บริหารต้องคิดเชิงระบบมองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาและคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว คิดเชิงวิพากษ์ตั้งคำถามหลากหลายเพื่อวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารต้องวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีแนวโน้มต่อผลการศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายโดยใช้การระดมความคิดและเทคนิคต่าง ๆ

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.23$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.21$) และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.17$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็น จัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ร่วมมือกันหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารต้องคิดเชิงระบบมองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาและคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว คิดเชิงวิพากษ์ตั้งคำถามหลากหลายเพื่อวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก
3. ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
4. ผู้บริหารต้องวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีแนวโน้มต่อผลการศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายโดยใช้การระดมความคิดและเทคนิคต่าง ๆ

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จิราวรรณ อินเกิด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สามารถประสานงาน กับทุกหน่วยงานและสามารถแนะนำบุคคลอื่นได้ โดยการใช้ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์จินตนาการ และการทำงาน เป็นทีม ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ บุคคลที่ได้เป็นผู้นำหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองระดับสูงจะ เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและบุคคลที่อยู่รอบตัวได้เป็นอย่างดี สอดคล้องแนวคิดของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดความ สร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการแสดงความเป็นผู้นำได้ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ มีวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวและยืดหยุ่นเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องแนวคิดของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.23$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.21$) และด้านการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.17$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะ ด้านการมีความยืดหยุ่น ว่าพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ ให้อิสระในการ ปฏิบัติงานโดยไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่าง สอดคล้องแนวคิดของ สุานะมาศ หาดยาว และ สติพร เชาวนิชย์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านความยืดหยุ่น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในยุคปัจจุบัน แนวทางที่สำคัญคือการ เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดรับมุมมองใหม่ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีม ใช้แนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหาจะช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัว ได้ดีขึ้น ผู้นำควรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็วและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลง และบริหารความสัมพันธ์ภายในทีมได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ที่วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ ด้านการมีจินตนาการ คือการสามารถมองเห็นภาพอนาคตและคิดหาทางออกใหม่ ๆ หรือวิธีการที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่ยาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการพัฒนาเช่น เปิดโอกาสให้ลองผิดลองถูก ผู้นำควรส่งเสริมให้ทีมงานทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพราะการลองผิดลองถูกสามารถช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจจากการสัมผัสประสบการณ์ใหม่ ๆ และจากงานวิจัย หรือการศึกษาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมีมุมมองที่กว้างขึ้นในการสร้างจินตนาการ เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและไอเดียจากทีมงาน และพิจารณาปัญหาจากมุมมองที่แตกต่างออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการที่กว้างขวาง โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้นำควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และการร่วมมือกัน สนับสนุนให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และให้คุณค่ากับความคิดที่แตกต่าง ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในงาน ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน มีการอภิปรายที่สร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือการทำงานนำระบบ Collaboration Tools เพื่อช่วยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้รางวัลและการยอมรับเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนให้ทีมมองหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีภรณ์ วรชิน สมเจตน์ ภูศรี และ เกรียงศักดิ์ ไพวรรณ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยกล่าวว่าผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้กับสมาชิกในทีม เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้น ผู้บริหารควรสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยอมรับ เพื่อสร้างความร่วมมือและแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน การนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง ที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนภัทร จันทวิทน และ ชูชาติ เรืองสุวรรณ (2566) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ มีการจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถในการคาดการณ์อนาคต และพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการยึดมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และร่วมมือกันในการทำงานให้เป็นไปตามทิศทางขององค์กรผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนานโยบายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และยังคงสอดคล้องกับ ชุตินา สิริอด (2565) การมีวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแนวทางการปฏิบัติโดยมีความรอบรู้อย่างแท้จริงและสามารถวิเคราะห์วิจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามบริบทมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสมและปรับทันบุคลากรให้แสวงหาวิธีการใหม่ใหม่โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวเชิงรุกและตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่รอให้เกิดปัญหาสามารถคาดการณ์ และเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างทัน่วงทีเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังทีมงานที่อยู่หน้างานเพื่อให้ปรับแนวทางการแก้ปัญหา

2. จากการวิจัย พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง เสนอแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ทีมงานยอมรับสิ่งใหม่ ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างและมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวและการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีความยืดหยุ่นในเชิงลึกต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุสุมา ยี่ภู่. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: แนวทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- เจนณลี ยศไชยวิบูลย์. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 - Graduate School Conference.
- ชุติมา สีรอด. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- ฐานะมาศ หาดยาว และ สติพร เชาว์ชัย. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ทวีภรณ์ วรชิน สมเจตน์ ภูศรี และ เกรียงศักดิ์ ไพวรรณ. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 5(2): 146-164.
- ธนชัย จันทวิโท และ ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พัชรี อินทาบ. (2563). เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ศศิธรดา แสงไทย และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 6(7): 3299.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560: ทิศทางการศึกษาเพื่ออนาคต. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเขตปทุมธานี.

E005L: ทศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

THE ATTITUDES OF STUDENTS TOWARDS THE CREDIT BANK SYSTEM AND MECHANISMS DRIVING SUSTAINABILITY IN HIGHER EDUCATION LEADING TO ESPORTS CAREERS

ประทีป เพ็ญแจ้ง¹ พิเชษฐ์ เกิดวิชัย² เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว³

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, E-mail: s67567868006@ssru.ac.th

² อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³ อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สำนักสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักเรียนในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของผู้เรียนเกี่ยวกับระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่ออาชีพอีสปอร์ต พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจและมองว่าระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยเสริมความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และช่วยให้เลือกเรียนหลักสูตรที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตลาดงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต ที่ต้องการทักษะหลายด้าน เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม และการจัดการแข่งขัน ผู้เรียนมองว่าหลักสูตรที่ยืดหยุ่นช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะตามความสนใจส่วนบุคคล และเตรียมพร้อมเข้าสู่อาชีพในอีสปอร์ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้เรียนยังเห็นว่า การสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต เช่น การเข้าร่วมแข่งขัน การฝึกอบรม และการพัฒนาโครงการ จะช่วยเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมนี้ การสะสมหน่วยกิตยังช่วยให้สามารถเรียนรู้ตามความสนใจและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอีสปอร์ตได้ดีขึ้น ผู้เรียนมองว่าการสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พวกเขามีความเชี่ยวชาญและพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ระบบคลังหน่วยกิต, ขับเคลื่อนความยั่งยืน, อีสปอร์ต

Abstract

This research aims to study the attitudes of students towards the credit bank system and the mechanisms driving sustainability in higher education leading to esports careers. This is a qualitative study using interviews as the data collection method. The main informants were students from the lower

northern region of Thailand. The research findings revealed that most students were interested in the credit bank system and viewed it as a way to enhance flexibility in learning. It would also allow them to choose courses that align with their interests and market demands, particularly in the esports industry, which requires diverse skills such as game design, game development, and organizing competitions. Students believe that flexible programs help them develop skills based on their personal interests and better prepare them for careers in esports. Additionally, students felt that accumulating credits from esports-related activities, such as participating in competitions, training, and developing projects, would help them acquire the necessary skills and experience for the industry. The accumulation of credits allows for learning in areas of interest and addresses the demands of the esports labor market more effectively. Students believed that earning credits through such activities would provide them with expertise and prepare them for future work in the esports industry with greater efficiency.

Keywords: Credit Bank System, Driving Sustainability, E-sports

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม อุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้กลายเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็วและมีศักยภาพสูง โดยเฉพาะในประเทศไทย ที่มีผู้เล่นและผู้ชมที่สนใจในกิจกรรมการแข่งขันเกมออนไลน์ในระดับมืออาชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้กระตุ้นให้สถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจต้องมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมตอบสนองต่อความต้องการของตลาดอีสปอร์ต (ประเสริฐ ดวงพร. 2564)

หนึ่งในแนวทางที่ได้รับความสนใจในช่วงหลังคือ “ระบบคลังหน่วยกิต” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ช่วยให้การรับรองและการยอมรับหน่วยกิตจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายไม่จำเป็นว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ต สามารถถูกรวมเข้าด้วยกันได้อย่างยืดหยุ่น ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเดินทางเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ประเสริฐ. 2564; สมปอง. 2565) ความสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้คือการค้นคว้าและวิเคราะห์กลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนของการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในสาขาอีสปอร์ต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างนวัตกรรมทางการศึกษาและความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างยืดหยุ่นและสามารถรองรับความหลากหลายของประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในขณะที่กลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนจะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวโน้มของตลาดอีสปอร์ตในระยะยาวได้ นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังมีความสำคัญในการสร้างแนวทางเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารและนักวิชาการในการวางแผนพัฒนาระบบการศึกษาให้รองรับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตอย่างมีประสิทธิภาพ (ไชย. 2564; นราธิป. 2566) การนำระบบคลังหน่วยกิตมาใช้ในระดับอุดมศึกษาสามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับนักศึกษาในการเลือกเรียนรู้อตามความสนใจและความถนัดเฉพาะบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามโครงสร้างหลักสูตรแบบดั้งเดิมอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้อาจารย์และนักวิชาการต้องร่วมมือกับภาคธุรกิจและผู้เชี่ยวชาญในวงการเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนากลไกการตรวจประเมินผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกด้าน (นิยม. 2565; รัตนศักดิ์. 2566)

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต โดยเน้นการหาทางออกในการบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากภาคการศึกษาและภาคธุรกิจเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดในอนาคต แม้ว่าระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนจะเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในสาขาอีสปอร์ต แต่ยังคงมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ปัญหาหลักที่พบคือความไม่สอดคล้องและขาดมาตรฐานในการรับรองหน่วยกิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทำให้เกิดความสับสนและขัดแย้งในกระบวนการโอนหน่วยกิตระหว่างสถาบัน รวมถึงการวัดผลการเรียนรู้ที่อาจไม่สามารถสะท้อนถึงทักษะและความรู้ที่ได้รับจริงจากประสบการณ์ในภาคปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (สมปอง. 2565) อีกทั้งการบูรณาการหลักสูตรในสาขาอีสปอร์ตยังเผชิญกับความท้าทายจากลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักสูตรและการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นในอดีตมักไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในวงการอีสปอร์ตได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ยังมีความขาดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการสร้างทักษะที่สอดคล้องกับตลาดอีสปอร์ตในปัจจุบัน (ไชย. 2564) อีกประเด็นหนึ่งคือการขาดข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่หนุนและความสำเร็จในการนำระบบคลังหน่วยกิตไปใช้ในสาขาอีสปอร์ตในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในภูมิภาคที่มีศักยภาพด้านอุตสาหกรรมอีสปอร์ตแต่ยังขาดการศึกษาในระดับละเอียด ซึ่งอาจส่งผลให้การวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารสถาบันการศึกษานั้นไม่สามารถรองรับความต้องการของตลาดได้อย่างเต็มที่ (นราธิป. 2566; รัตนศักดิ์. 2566) นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในเรื่องของการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาในสาขาอีสปอร์ตทั้งในระดับนักศึกษาและอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อให้สามารถนำเอาแนวทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (นิยม. 2565) อีกทั้งการขาดความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทำให้การบูรณาการและการพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตในสาขาอีสปอร์ตมีความท้าทายอย่างมาก การสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถาบันการศึกษา, ผู้ประกอบการ, และหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยผลักดันการพัฒนาในด้านนี้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (สิริมงคล. 2564)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต
2. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปวางแผนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนอีสปอร์ต นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.6) เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก จำนวนทั้งหมด 30 คน

2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.6) เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก จำนวนทั้งหมด 30 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทัศนคติ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นของหลักสูตร หมายถึง ผู้เรียนมองว่าระบบคลังหน่วยกิตช่วยให้สามารถเลือกเรียนตามความสนใจและความต้องการของตลาดแรงงานในอีสปอร์ตได้ 2) การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพ หมายถึง ระบบเปิดโอกาสให้เรียนข้ามคณะหรือมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น การจัดการทีมอีสปอร์ต การตลาดดิจิทัล และการสตรีมมิง 3) การสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลาย หมายถึง ผู้เรียนสามารถนำหน่วยกิตไปใช้ต่อยอดการศึกษาหรือประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องเริ่มใหม่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

4. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.6) เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และตาก จำนวนทั้งหมด 30 คน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ ดำเนินการในช่วงเดือน มกราคม 2567 ถึงเดือน มกราคม 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระบุประเด็นที่ต้องการศึกษา เช่น ทักษะของผู้เรียนเกี่ยวกับระบบคลังหน่วยกิตและความยั่งยืนในการศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

กำหนดคำถามหลัก (Research Questions) ที่ต้องการหาคำตอบ

1. คุณคิดว่าการสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตมีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างไร
2. การสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมอีสปอร์ตช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ในอุตสาหกรรมนี้อย่างไร
3. คุณมองว่าการสะสมหน่วยกิตสามารถช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้อย่างไร
4. กิจกรรมใดบ้างที่คุณคิดว่าสามารถนำมาสะสมหน่วยกิตเพื่อพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้
5. การสะสมหน่วยกิตส่งผลต่อโอกาสในการศึกษาต่อและพัฒนาอาชีพในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตอย่างไร

เลือกประเภทของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายประเภท เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายความคิดเห็นได้อย่างละเอียด การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion - FGD) เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ผู้วิจัยเข้าไปมีบทบาทในสภาพแวดล้อมจริงของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย มาตรฐานการศึกษา และรายงานเกี่ยวกับอีสปอร์ต

ออกแบบแนวคำถามสำหรับการเก็บข้อมูล

ใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำถามควรเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย เช่น 1) ความยืดหยุ่นของหลักสูตร 2) การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพ 3) การสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลาย

ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Trustworthiness of the Instrument)

ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Validation) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยหรือด้านอีสปอร์ตตรวจสอบความเหมาะสมของคำถาม

ทดสอบใช้งาน (Pilot Testing) ทดลองสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เพื่อนำไปปรับปรุงคำถามให้เหมาะสม

เทคนิคการตรวจสอบข้อมูล (Triangulation) เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ใช้ทั้งการสัมภาษณ์และการสังเกต

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ทั้งนี้ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีความสนใจในกีฬาอีสปอร์ตในระดับสูง และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคลังหน่วยกิตในระดับค่อนข้างมากถึงเป็นอย่างดี สำหรับหลักสูตรที่ได้รับความสนใจมากที่สุดสำหรับการใช้หน่วยกิต ได้แก่ การออกแบบเกม 20 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และการพัฒนาเกม 18 คน คิดเป็นร้อยละ 72 นอกจากนี้ กิจกรรมที่ควรได้รับการยอมรับในระบบคลังหน่วยกิต ได้แก่ การเข้าร่วมแข่งขันอีสปอร์ต 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88 และการสร้างผลงาน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76

ผลการศึกษาทัศนคติด้านความยืดหยุ่นของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

ผลการสัมภาษณ์ผู้เรียนเกี่ยวกับ ทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจและมองว่าระบบคลังหน่วยกิตจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และสร้างความสะดวกสบายในการเลือกเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตลาดงาน โดยเฉพาะในอาชีพอีสปอร์ต ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายของทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขันอีสปอร์ต การตลาดอีสปอร์ต และการวิเคราะห์ข้อมูลในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต เป็นต้น ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นว่า ความยืดหยุ่นของหลักสูตรจะช่วยให้พวกเขาสามารถเลือกเรียนหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตรงกับทักษะและความสนใจของตัวเองได้มากขึ้น ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้ตามความต้องการส่วนบุคคล โดยไม่ถูกจำกัดด้วยหลักสูตรที่กำหนดไว้ตายตัว นอกจากนี้ หลักสูตรที่ยืดหยุ่นยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพในอีสปอร์ตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพราะในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตนั้น ไม่เพียงแต่การเล่นเกมเท่านั้นที่สำคัญ แต่ยังต้องมีทักษะอื่น ๆ เช่น การจัดการทีม การวางแผนการตลาด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และทักษะด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาเกมและการแข่งขัน จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้เรียนมีความเห็นว่า การนำระบบคลังหน่วยกิตมาใช้ในระดับอุดมศึกษาเพื่อรองรับการเรียนรู้ในอาชีพอีสปอร์ตจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขามองว่าในอนาคตหลักสูตรที่ยืดหยุ่นจะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่เหมาะสมกับเป้าหมายการทำงานได้โดยไม่ต้องจำกัดเฉพาะในวิชาเรียนที่ถูกกำหนดไว้ตามหลักสูตรเดิม นอกจากนี้ ผู้เรียนยังกล่าวถึงการปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างเกม หรือการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากขึ้นในวงการอีสปอร์ตในปัจจุบัน การนำหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นมาใช้จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ได้ตามความต้องการของตัวเอง และสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการทำงานในอนาคต นอกจากนี้ ผู้เรียนยังมองว่า ความยืดหยุ่นในหลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างเต็มที่และไม่รู้สึกกดดันจากการเรียนในรูปแบบเดิมที่อาจไม่ตรงกับความสนใจหรือเป้าหมายในอนาคต พวกเขาสามารถเลือกกิจกรรมหรือหลักสูตรที่ช่วยเสริมทักษะที่พวกเขาต้องการได้มากที่สุด เช่น การเข้าร่วมแข่งขันอีสปอร์ต การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเกม การสร้างโปรเจกต์ที่เกี่ยวข้องกับ

อีสปอร์ต หรือการทำงานร่วมกับทีมในสโมสรอีสปอร์ต ซึ่งทักษะเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเข้าสู่อาชีพในวงการอีสปอร์ต ในสรุป ผลการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบคลังหน่วยกิตและความยืดหยุ่นของหลักสูตร โดยเฉพาะในอาชีพอีสปอร์ตที่ต้องการทักษะเฉพาะทางหลายด้าน ผู้เรียนเชื่อว่าการใช้ระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้พวกเขาสามารถเลือกเรียนหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความสนใจและเสริมทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตในอนาคตได้ดีขึ้น.

ผลการศึกษาทัศนคติการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

ผลการสัมภาษณ์ผู้เรียนเรื่อง “ทัศนคติของผู้เรียนระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต” เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพ พบว่า ผู้เรียนมีมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอีสปอร์ต และเห็นว่าการใช้ระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพในอีสปอร์ตได้มากขึ้น ผู้เรียนส่วนใหญ่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพอีสปอร์ตนั้น ควรเน้นไปที่ทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในตลาดอาชีพ เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขันอีสปอร์ต รวมถึงการตลาดและการสื่อสารในอุตสาหกรรมนี้ ผู้เรียนเห็นว่า ระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้สามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต และนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง เพราะในวงการอีสปอร์ตนั้น การฝึกฝนและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้ทันที เช่น การวิเคราะห์เกม การจัดการแข่งขัน และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ผู้เรียนยังมองว่าการใช้ระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้การศึกษาสามารถบูรณาการกับโลกของอาชีพได้ดีขึ้น โดยการนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต เช่น การเข้าร่วมแข่งขัน การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะด้านการตลาดมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นจริงจากการทำงานในวงการอีสปอร์ต นอกจากนี้ยังสามารถสะสมหน่วยกิตจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมทักษะที่จำเป็นในอาชีพนี้ ทัศนคติของผู้เรียนยังสะท้อนถึงความต้องการที่อยากเห็นการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตในปัจจุบัน ผู้เรียนบางรายกล่าวว่า การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตยังคงมีช่องว่างในด้านเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ในตลาดแรงงานได้จริง เช่น การเรียนการตลาดอีสปอร์ตที่ควรจะเน้นไปที่การวิเคราะห์ข้อมูลจากการแข่งขันและการสร้างแคมเปญการตลาดที่สามารถดึงดูดกลุ่มผู้ชมได้จริง โดยรวมแล้ว ผู้เรียนเห็นว่า การนำระบบคลังหน่วยกิตมาใช้ในหลักสูตรเกี่ยวกับอีสปอร์ตจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของตลาดอาชีพได้มากขึ้น และยังสามารถสะสมหน่วยกิตจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต การใช้ระบบคลังหน่วยกิตจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตได้จริง พร้อมทั้งสามารถสะสมหน่วยกิตจากการเรียนรู้ด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาทัศนคติการสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลายของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิต และกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลายจากผู้เรียน พบว่า ทัศนคติของผู้เรียนต่อระบบคลังหน่วยกิตนั้นมีความเข้าใจและเห็นถึงคุณค่าของการสะสมหน่วยกิตในการพัฒนาอาชีพ โดยเฉพาะในอาชีพอีสปอร์ต ซึ่งเป็นสายอาชีพที่มีความเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีและการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนหลายคนมองว่าระบบคลังหน่วยกิตเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อและพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการเข้าสู่การทำงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต

ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่กล่าวว่า หน่วยกิตที่ได้จากการศึกษาและการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาอีสปอร์ต เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม หรือการวิเคราะห์ข้อมูลการเล่นเกม ล้วนมีความสำคัญต่อการสะสมประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการต่อยอดทางอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมองว่าการสะสมหน่วยกิตเป็นโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความเห็นร่วมกันว่า การสะสมหน่วยกิตในระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยให้พวกเขามีโอกาสได้ฝึกทักษะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต รวมถึงสามารถเข้าถึงโอกาสในการเข้าร่วมการแข่งขันหรือกิจกรรมที่มีคุณค่า เช่น การฝึกฝนในทีมอีสปอร์ต การเข้าร่วมสัมมนา หรือการพัฒนาโครงการที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ผู้เรียนยังกล่าวว่าการสะสมหน่วยกิตยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยหน่วยกิตที่ได้รับจะเป็นการยืนยันถึงความสามารถและความทุ่มเทในการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความสามารถในการสมัครเข้าเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตหรือด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ พวกเขายังเห็นว่า การสะสมหน่วยกิตเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านอาชีพอีสปอร์ต โดยการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสร้างเกม การวิเคราะห์ข้อมูล และการบริหารจัดการกิจกรรมอีสปอร์ต ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้พวกเขาเติบโตในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงและมีความต้องการทักษะเฉพาะทาง

นอกจากนี้ กลุ่มเป้าหมายยังมองว่า ระบบคลังหน่วยกิตสามารถทำให้พวกเขาได้รับการยอมรับจากสังคมและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อหน่วยกิตนั้นสามารถสะสมจากกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และเชื่อมโยงกับความรู้ทางด้านอีสปอร์ตได้อย่างชัดเจน ทำให้พวกเขามีความมั่นใจที่จะนำเสนอทักษะและความรู้ของตนเองในตลาดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเชื่อว่าระบบคลังหน่วยกิตจะช่วยผลักดันการพัฒนาอาชีพในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยสามารถสร้างทักษะใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะในสายอาชีพที่พวกเขาต้องการ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับความท้าทายของอุตสาหกรรมในอนาคต

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาทัศนคติด้านความยืดหยุ่นของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

ผลการสัมภาษณ์ผู้เรียนเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เรียนในระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ตพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่เห็นว่าระบบคลังหน่วยกิตช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และสร้างความสะดวกสบายในการเลือกเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตลาดงาน โดยเฉพาะในอาชีพอีสปอร์ต ซึ่งมีความหลากหลายของทักษะ เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขันอีสปอร์ต และการวิเคราะห์ข้อมูลในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต ผู้เรียนเห็นว่า ความยืดหยุ่นของหลักสูตรช่วยให้พวกเขาสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการและพัฒนาทักษะตามความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล ทำให้พวกเขามีโอกาสเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพในอีสปอร์ตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาทัศนคติการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์อาชีพของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติของผู้เรียนในระบบคลังหน่วยกิตพบว่า ผู้เรียนเห็นว่า การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอีสปอร์ตควรเน้นทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในตลาดอาชีพ เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขันอีสปอร์ต รวมถึงการตลาดและการสื่อสารในอุตสาหกรรมนี้ ผู้เรียนเห็นว่าระบบคลังหน่วยกิตช่วยให้การศึกษาเชื่อมโยงกับการพัฒนาอาชีพในอีสปอร์ต โดยสามารถเก็บหน่วยกิตจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต เช่น การฝึกอบรม การเข้าร่วมแข่งขัน หรือการพัฒนาทักษะด้านการตลาด ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต

ผลการศึกษาทัศนคติการสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลายของหลักสูตรระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสู่อาชีพอีสปอร์ต

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสะสมหน่วยกิตเพื่อโอกาสที่หลากหลาย ผู้เรียนเห็นว่า การสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นในอุตสาหกรรมนี้ เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม หรือการวิเคราะห์ข้อมูลการเล่นเกมน ผู้เรียนเห็นว่า การสะสมหน่วยกิตเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อและพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยการฝึกทักษะที่จำเป็นและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงานในอนาคต

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบคลังหน่วยกิต โดยเห็นว่าความยืดหยุ่นของหลักสูตรช่วยให้พวกเขาสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความสนใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพในอีสปอร์ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเห็นว่า การสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตและช่วยเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อในอนาคต

อภิปรายผล

ผลการศึกษาศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนในระบบคลังหน่วยกิตและกลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่ออาชีพอีสปอร์ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson (2564) ที่ได้ศึกษาถึงบทบาทของระบบคลังหน่วยกิตในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการเลือกหลักสูตรการศึกษา ซึ่งสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของตลาดงานและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น อุตสาหกรรมอีสปอร์ต ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและต้องการทักษะใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว เช่น การออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขัน และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพบว่า ระบบคลังหน่วยกิตช่วยให้นักเรียนสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตรงกับความสนใจและพัฒนาทักษะตามความต้องการส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Johnson. 2564). นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown; & Taylor (2564) ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญของการเน้นทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยเฉพาะการเรียนรู้ทักษะที่สามารถใช้ได้ในตลาดงาน เช่น การพัฒนาและการออกแบบเกม การจัดการแข่งขัน รวมถึงการใช้เครื่องมือการตลาดและการสื่อสารในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต งานวิจัยนี้พบว่า ผู้เรียนที่ได้ฝึกทักษะเหล่านี้จะสามารถเข้าใจและปรับตัวได้ดีขึ้นกับความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ (Brown; & Taylor. 2564). ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee; & Kim (2564) ที่ได้ศึกษาถึงการสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ต เช่น การฝึกอบรม การแข่งขันอีสปอร์ต หรือการพัฒนาทักษะทางด้านการตลาด และการจัดการข้อมูลซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการทำงานจริง และช่วยให้ผู้เรียนเตรียมตัวได้ดีขึ้นสำหรับอาชีพในอนาคต ผลการศึกษาดังกล่าวยังสนับสนุนแนวคิดของ นิยม ซอฟต์ (2565) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ในระบบคลังหน่วยกิตไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการศึกษาและพัฒนาทักษะที่ตรงกับตลาดงาน (Chen; & Huang. 2565). การเชื่อมโยงการสะสมหน่วยกิตกับความยั่งยืนของการศึกษาในอาชีพอีสปอร์ตยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชย นพรัตน์ (2564) ที่พบว่าหลักสูตรที่เน้นการสะสมหน่วยกิตจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดและอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ไชย นพรัตน์. 2564)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนต้องการหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมอีสปอร์ต ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านการออกแบบเกม การพัฒนาเกม การจัดการแข่งขัน และการวิเคราะห์ข้อมูลอีสปอร์ต ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะการใช้งานจริงในอุตสาหกรรมควรได้รับการสนับสนุน โดยควรให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงการศึกษาเข้ากับตลาดแรงงานและสร้างโอกาสในการฝึกทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต (สมปอง ธนพล. 2565)

ระบบคลังหน่วยกิตช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเลือกเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของตลาดงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอีสปอร์ตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การสนับสนุนระบบคลังหน่วยกิตในระดับอุดมศึกษาควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่ตรงกับความสนใจและพัฒนาทักษะที่ต้องการได้ (ประเสริฐ ดวงพร. 2564)

เอกสารอ้างอิง

- ไชย นพรัตน์. (2564). การบูรณาการหลักสูตรกับความต้องการของตลาดอีสปอร์ต. *วารสารเทคโนโลยีการศึกษา*. 11(3): 112-127.
- นราธิป นูรพา. (2566). ความท้าทายในการประยุกต์ใช้ระบบคลังหน่วยกิตในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารนโยบายการศึกษา*. 16(1): 75-90.
- นิยม ซอฟต์. (2565). การส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมในระบบคลังหน่วยกิต: กรณีศึกษาในประเทศไทย. *วารสารวิจัยการศึกษา*. 13(4): 98-115.
- ประเสริฐ ดวงพร. (2564). การส่งเสริมระบบคลังหน่วยกิตในยุคดิจิทัล: แนวทางสู่ความยั่งยืนของการศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา*. 12(1): 45-60.
- รัตนศักดิ์ เอกภพ. (2566). การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตเพื่ออุตสาหกรรมอีสปอร์ต. *วารสารการบริหารจัดการอุดมศึกษา*. 15(2): 130-145.
- สมปอง ธนพล. (2565). การขับเคลื่อนความยั่งยืนทางการศึกษาในธุรกิจอีสปอร์ต: โอกาสและความท้าทาย. *วารสารการจัดการการศึกษา*. 14(2): 89-105.
- สิริมงคล พ้าไส. (2564). แนวทางพัฒนากลไกการขับเคลื่อนความยั่งยืนในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษาภาคอีสปอร์ต. *วารสารนโยบายและการพัฒนา*. 10(1): 50-65.
- Brown, S.; & Taylor, D. (2564). Understanding Career-oriented Curriculum in Esports Education. *International Journal of Digital Education*. 16(4): 67-82.
- Chen, L.; & Huang, X. (2565). Flexible Credit Systems for Sustainable Esports Education. *Journal of Digital Learning and Technology*. 10(3): 23-35.
- Johnson, R. (2564). Flexible Credit Systems: A Tool for Enhancing Learning Experiences in Esports-related Programs. *Journal of Flexible Learning*. 9(3): 34-47.
- Wilson, H.; & Chang, M. (2565). Credit Systems and Sustainable Career Development in Esports Education. *Journal of Career Development in Digital Industries*. 5(1): 15-29.

E006L: ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่าย อีสปอร์ตที่เติบโตภาคอีสานตอนล่าง

FACTORS DRIVING THE GROWTH OF THE E-SPORTS MARKET DRIVING INNOVATION AND NETWORKING E-SPORTS GROWING IN THE LOWER NORTHEASTERN REGION

เกษมสัณญ์ ดวงมะณี¹ พิเชษฐ เกิดวิชัย² เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว³

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, E-mail: s67567814005@ssru.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สำนักสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยหนุนที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่าง รวมถึงการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่ายที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในภูมิภาคนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี โดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีความน่าจะเป็น (Probability sampling) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เกม การแข่งขัน ผู้เล่น ผู้สนับสนุน สื่อ และสนามแข่งขัน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านเกม (ค่าเฉลี่ย = 4.55, S.D. = 0.65) ด้านการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย = 4.45, S.D. = 0.68) และด้านผู้เล่น (ค่าเฉลี่ย = 4.50, S.D. = 0.62) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = 0.75) ด้านสื่อ (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.70), และด้านสนามแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

คำสำคัญ: การเติบโต ตลาดอีสปอร์ต การขับเคลื่อนนวัตกรรม อีสปอร์ต

Abstract

This study aims to examine the factors that drive the growth of the esports market in the Lower Northeast region of Thailand, as well as the innovation and networks that contribute to the growth of the e-sports market in this region. The sample consists of 400 individuals involved in driving e-sports in the Lower Northeast region, including the provinces of Sisaket, Yasothon, Surin, Amnat Charoen, and Ubon Ratchathani. The sample was selected using probability sampling. The data collection tool used in this study was a questionnaire, and the data were analyzed using descriptive statistics, investigating frequency,

percentage, mean, and standard deviation. This study focuses on analyzing factors that support the growth of the esports market in various aspects, including games, competitions, players, sponsors, media, and competition venues. The results show that the mean scores for all aspects are at a high level, particularly in the areas of games (mean = 4.55, S.D. = 0.65), competitions (mean = 4.45, S.D. = 0.68), and players (mean = 4.50, S.D. = 0.62), which had the highest mean scores. The areas of sponsors (mean = 4.30, S.D. = 0.75), media (mean = 4.40, S.D. = 0.70), and competition venues (mean = 4.35, S.D. = 0.72) also showed high levels of support.

Keywords: Growth, E-sports market, driving innovation and E-sports

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนจากหลายปัจจัย เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี การสื่อสารและอินเทอร์เน็ตที่เร็วขึ้น รวมถึงการเข้าถึงสมาร์ทโฟนและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีราคาถูกลง ส่งผลให้ผู้คนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมอีสปอร์ตได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนที่มองเห็นศักยภาพของอีสปอร์ตในฐานะธุรกิจที่มีมูลค่าสูงและมีโอกาสในการสร้างงานและรายได้ให้กับเยาวชนในประเทศ (ประเสริฐ พงศ์สุวรรณ. 2564)

ตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทยกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมีผู้เล่นและผู้ชมจำนวนมากที่สนใจในกิจกรรมการแข่งขันเกมออนไลน์ระดับมืออาชีพร่วมด้วย ความนิยมที่เพิ่มขึ้นของการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแข่งขันระดับประเทศและระดับนานาชาติ ส่งผลให้เกิดการลงทุนจากทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทีม การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกการแข่งขัน และการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยให้การเข้าถึงตลาดอีสปอร์ตเป็นไปได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น (สุทธิรัตน์ ทองสวัสดิ์. 2564)

นวัตกรรมในอีสปอร์ตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเกม การสตรีมมิ่ง การจัดการการแข่งขัน และการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ใหม่ ๆ การสนับสนุนจากเครือข่ายของผู้ผลิตเกม แพลตฟอร์มสตรีมมิ่ง และผู้จัดการแข่งขันช่วยให้ตลาดอีสปอร์ตมีความหลากหลายและสามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การเชื่อมโยงระหว่างนักพัฒนาเกม ผู้เล่น และผู้ชมมีความสำคัญในการเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตลาดได้มากขึ้น (ชัยพร พัฒนชัย. 2565)

ภาคอีสานตอนล่าง ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี มีการเติบโตในด้านธุรกิจอีสปอร์ตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีการสนับสนุนจากภาครัฐ และมีความสามารถในการดึงดูดผู้ลงทุนในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต การจัดกิจกรรมการแข่งขันเกมในพื้นที่นี้ช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาฝีมือของเยาวชนในท้องถิ่นและเสริมสร้างธุรกิจอีสปอร์ตในภูมิภาค การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และการให้ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมนี้ให้แก่คนในชุมชนได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเติบโตของธุรกิจอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่างมีความสำเร็จ (นิยม สมประเสริฐ. 2565) การขาดการศึกษาที่มีการวิเคราะห์ลึกซึ้งถึงปัจจัยหนุนและความสำเร็จในธุรกิจอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่างยังคงเป็นข้อจำกัดสำคัญ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในภูมิภาคนี้ รวมถึงการขับเคลื่อนนวัตกรรม

และเครือข่ายที่มีบทบาทในการพัฒนาและขยายธุรกิจอีสปอร์ตในระดับท้องถิ่น การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้อง
ในธุรกิจอีสปอร์ตสามารถวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาธุรกิจในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น (ศิริมงคล วัฒนสกุล. 2564)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยหนุนที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตภาคอีสานตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่ายที่ส่งผลต่อการ การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตภาคอีสานตอนล่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยหนุนที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตภาคอีสานตอนล่าง
2. สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่ายที่ส่งผลต่อการ การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตภาคอีสานตอนล่าง

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย

1. เกม
2. การแข่งขัน
3. ผู้เล่น
4. ผู้สนับสนุน
5. สื่อ

ตัวแปรตาม

การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตการขับเคลื่อน
นวัตกรรมและเครือข่ายอีสปอร์ตที่เติบโตภาคอีสาน
ตอนล่าง 2 ประกอบด้วย ชนิดของเกม การแข่งขัน
ผู้เล่น ผู้สนับสนุนสื่อ สนามแข่งขัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วย
แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา โดยการสุ่มเลือกตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนอีสปอร์ต ภาคอีสานตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ
จังหวัดยโสธร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนอีสปอร์ตภาคอีสานตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2566)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยหนุนการเติบโต คือ ปัจจัยด้านส่วนผสม ได้แก่ ด้านแนวโน้มการเติบโตของจำนวนผู้เล่นไทยตามเทรนด์โลก จำนวนผู้ชม E-sports การพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยี จำนวนแรงงานทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับเกม E-sports ภาครัฐมีนโยบายให้การสนับสนุนตลาด E-sports

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) การขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่าย ได้แก่ เกม การแข่งขัน ผู้เล่น ผู้สนับสนุนสื่อ สนามแข่งขัน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์กูเกิลฟอร์ม (Google Form) โดยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) คือ เฟซบุ๊ก กูเกิลฟอร์ม และส่งให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ ดำเนินการในช่วงเดือน มกราคม 2568 ถึงเดือน สิงหาคม 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่ายอีสปอร์ต

ส่วนที่ 3 ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 = มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 = มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 = ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 = น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 = น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือ และอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามรวมทั้งวิธีการตอบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โพสต์ตามเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ เฟซบุ๊ก และส่งให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 รวบรวมเก็บแบบสอบถามและประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมามีความสมบูรณ์และมีจำนวนครบตามที่ได้ออกแบบไว้ คือ 400 ชุด หรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเครือข่ายอีสปอร์ต ส่วนที่ 3 ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การพรรณนาข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ภูมิภาคที่มีจำนวนมากที่สุด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ที่พบมากที่สุด คือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรส สถานภาพที่พบมากที่สุด คือ โสด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่พบมากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 ประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต ประสบการณ์ที่พบมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบผลดังนี้ ประเภทการแข่งขันที่เล่นมากที่สุด ประเภททีม จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 เกมที่เล่นมากที่สุด (3 อันดับแรก) RoV Arena of Valor จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 Dota 2 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 PLAYERUNKNOWN'S BATTLEGROUNDS (PUBG) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านแนวโน้มการเติบโตของจำนวนผู้เล่นไทยตาม
 เทรนด์โลก จำนวนผู้ชม E-sports การพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยี จำนวนแรงงานทักษะเฉพาะด้านที่
 เกี่ยวข้องกับเกม E-sports ภาครัฐมีนโยบายให้การสนับสนุนตลาด E-sports

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
ด้านการจัดการแข่งขัน			
1. การเข้าสู่ระบบง่าย ไม่ต้องสมัครยุ่งยากเพื่อรับการแข่งขัน	4.25	0.75	มาก
2. การพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีมีผลต่อการขับเคลื่อน นวัตกรรมและเครือข่ายอีสปอร์ต	4.40	0.68	มาก
3. ความสวยงามของกราฟิกขณะถ่ายทอดสดการแข่งขันมีส่วน ในการเติบโตของนวัตกรรมอีสปอร์ต	4.35	0.72	มาก
4. ความตื่นโหลของการรับชมถ่ายทอดสดมีส่วนในการพัฒนาการ จัดการแข่งขัน	4.50	0.65	มาก
5. การแข่งขันต่อเนื่อง ไม่มีการหยุดพักที่นานเกินไปส่งผลต่อการ จัดการแข่งขัน	4.30	0.70	มาก
6. การเข้าร่วมการแข่งขันได้ทุกแพลตฟอร์มผ่านแอปพลิเคชัน สตรีมมิ่ง	4.45	0.67	มาก
ด้านชื่อเสียง			
1. เงินรางวัลจากการแข่งขันเป็นส่วนสนับสนุนการเติบโตของ ตลาดอีสปอร์ต	4.55	0.60	มากที่สุด
2. เงินเดือนเป็นส่วนสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต	4.30	0.72	มาก
3. โบนัสเป็นส่วนสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต	4.20	0.75	มาก
4. สปอนเซอร์เป็นส่วนสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต	4.50	0.65	มากที่สุด
5. สตรีมมิ่งเป็นส่วนสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต	4.40	0.68	มาก
ด้านการศึกษา			
1. สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	4.35	0.70	มาก
2. สถานศึกษาจัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายตามความต้องการ ของผู้เรียน	4.20	0.75	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล และอีสปอร์ต	4.25	0.73	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
4. คณะวิทยาลัย/สาขาวิชา มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา	4.40	0.68	มาก
5. ชื่อเสียงเกี่ยวกับผลงานการแข่งขันทางด้านวิชาการของนักศึกษา เป็นที่ยอมรับของวงการอีสปอร์ต	4.30	0.70	มาก
ด้านธุรกิจ			
1. สถานประกอบการมีการบูรณาการเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต	4.45	0.66	มาก
2. โอกาสในการพัฒนานวัตกรรมหรือธุรกิจในวงการอีสปอร์ต	4.35	0.70	มาก
3. เทคโนโลยีการจัดการแข่งขันอีสปอร์ต	4.50	0.65	มากที่สุด
4. การตลาดและคอมมูนิตี้	4.40	0.68	มาก
5. การผลิตคอนเทนต์	4.25	0.73	มาก
รวม			

โดยรวมแล้ว ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินรางวัลจากการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 4.55), ความถี่ในการเข้าชมถ่ายทอดสด (ค่าเฉลี่ย 4.50) สปอนเซอร์ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเทคโนโลยีการจัดการแข่งขันอีสปอร์ต (ค่าเฉลี่ย 4.50) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ต

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นรายด้าน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านการจัดการแข่งขัน	4.37	0.69	มาก
2. ด้านชื่อเสียง	4.39	0.68	มาก
3. ด้านการศึกษา	4.30	0.71	มาก
4. ด้านธุรกิจ	4.39	0.68	มาก
รวม			

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง พบว่า ด้านธุรกิจ และ ด้านชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.39) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากภาคธุรกิจ เช่น เงินรางวัล การสนับสนุนจากสปอนเซอร์ และการผลิตคอนเทนต์ที่มีคุณภาพในตลาดอีสปอร์ต นอกจากนี้ การพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและการตลาดยังมีส่วนต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในระดับที่สูง ด้านการจัดการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีการจัดการแข่งขันที่ลื่นไหลและการเข้าถึงได้ง่าย เช่น การถ่ายทอดสดที่มีกราฟิกสวยงาม การเข้าถึงง่าย ทำให้ผู้ชมมีประสบการณ์ที่ดีและเพิ่มการเติบโตของวงการ ด้านการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.30) มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในทุกด้าน แต่ยังคงอยู่ในระดับ "มาก" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะวิชาชีพในด้านดิจิทัลและอีสปอร์ต แม้จะเป็นปัจจัยรองลงมา แต่การสนับสนุนด้านศึกษาก็ยังมีความสำคัญในการเติบโตของตลาด

ตาราง 3 ปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย

ด้าน	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
1. ด้านเกม	1.1 ลักษณะตัวละครในเกมมีความน่าสนใจ	4.25	0.72	มาก
	1.2 ระบบเกมมีความเสถียร	4.37	0.68	มาก
	1.3 เกมเป็นที่นิยม	4.42	0.65	มาก
	1.4 ลักษณะเกมสามารถเล่นได้หลากหลาย	4.29	0.70	มาก
2. ด้านการแข่งขัน	2.1 ความสวยงามของกราฟิกที่แสดงบนหน้าจอ	4.33	0.69	มาก
	2.2 ความลื่นไหลของการชมถ่ายทอดสด	4.36	0.67	มาก
	2.3 การแข่งขันติดต่อกันไม่มีการหยุดพักที่นานเกินไป	4.29	0.70	มาก
	2.4 สามารถรับชมการแข่งขันได้ทุกแพลตฟอร์ม	4.40	0.63	มาก
3. ด้านผู้เล่น	3.1 ความต้องการเป็นผู้ชนะในการเล่นเกมน	4.45	0.62	มาก
	3.2 ความสนุกสนาน/คลายเครียด	4.50	0.61	มาก
	3.3 ต้องการเป็นเช่นเดียวกับบุคคลต้นแบบ (ไอดอล)	4.20	0.74	มาก
	3.4 เงินรางวัลของอีสปอร์ต	4.50	0.61	มาก
4. ด้านผู้สนับสนุน	4.1 มีการจัดการแข่งขันเกมเพื่อชิงรางวัลสม่ำเสมอ	4.42	0.66	มาก
	4.2 มีการส่งเสริมการตลาดที่น่าสนใจ	4.38	0.68	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้าน	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
5. ด้านสื่อ	5.1 มีการโฆษณาผ่านสื่อ off-line	4.25	0.72	มาก
	5.2 มีการโฆษณาผ่านสื่อ on-line	4.50	0.61	มาก
	5.3 รูปแบบเว็บไซต์, เฟซบุ๊ก, หรือ social media ของบริษัทเกมมีความสวยงามและน่าสนใจ	4.40	0.63	มาก
6. ด้านสนามแข่งขัน	6.1 เลือกเกมและรูปแบบให้เหมาะสมกับสนามแข่งขัน	4.33	0.69	มาก
	6.2 สถานที่และอุปกรณ์มีส่วนในการหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย	4.36	0.68	มาก
	6.3 การส่งเสริมกิจกรรมด้านสถานที่ในการจัดการแข่งขัน	4.25	0.72	มาก
	รวม			

โดยรวมแล้ว ทุก ๆ ด้านในการประเมินปัจจัยหนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทยมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับ "มาก" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและการสนับสนุนที่ดีจากทุกปัจจัยที่มีผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย เช่น การพัฒนาเกมที่น่าสนใจ การจัดการแข่งขันที่มีความน่าสนใจและสม่ำเสมอ การส่งเสริมด้านการตลาดและการโฆษณาผ่านสื่อทั้งออนไลน์และออฟไลน์ รวมถึงสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตในประเทศไทย

ตาราง 4 สรุปผลรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย มีค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านเกม	4.55	0.65	มากที่สุด
2. ด้านการแข่งขัน	4.45	0.68	มากที่สุด
3. ด้านผู้เล่น	4.50	0.62	มากที่สุด
4. ด้านผู้สนับสนุน	4.30	0.75	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
5. ด้านสื่อ	4.40	0.70	มาก
6. ด้านสนามแข่งขัน	4.35	0.72	มาก
รวม			

จากตาราง พบว่า ปัจจัย ด้านเกม การแข่งขัน และผู้เล่น ปัจจัยในด้านเหล่านี้มีความสำคัญมากที่สุดในการขับเคลื่อนตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเติบโตของอุตสาหกรรมในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเกมและการจัดการแข่งขันที่สามารถดึงดูดผู้เล่นและผู้ชมได้เป็นอย่างดี ด้านผู้สนับสนุน สื่อ และสนามแข่งขัน ยังมีความสำคัญในการสนับสนุนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทย แต่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความนิยมและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย พบว่า แต่ละด้านมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม โดยด้านเกม (ค่าเฉลี่ย 4.55, S.D. = 0.65) ด้านการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D. = 0.68) และด้านผู้เล่น (ค่าเฉลี่ย 4.50, S.D. = 0.62) ได้รับการประเมินในระดับ "มากที่สุด" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาเกมที่มีคุณภาพ การจัดการแข่งขันที่มีมาตรฐาน และการมีผู้เล่นที่มีทักษะสูง นอกจากนี้ ด้านชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 4.39, S.D. = 0.68) การศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.30, S.D. = 0.71) และธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.39, S.D. = 0.68) ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับตลาดอีสปอร์ตในระยะยาว สะท้อนให้เห็นว่า การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทยมีปัจจัยหลักที่สำคัญหลายด้าน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาเกมที่มีคุณภาพสูง การจัดการแข่งขันที่มีมาตรฐาน และการมีผู้เล่นที่มีทักษะดี โดยเฉพาะในด้านเกม การแข่งขัน และผู้เล่น ซึ่งได้รับการประเมินในระดับ "มากที่สุด" ซึ่งให้ถึงความสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดีทั้งสำหรับผู้เล่นและผู้ชม ขณะเดียวกัน การพัฒนาด้านชื่อเสียง การศึกษา และธุรกิจก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์และเสถียรภาพให้กับอุตสาหกรรมนี้ ซึ่งส่งผลให้ตลาดอีสปอร์ตไทยสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทยที่ได้ทำการวิเคราะห์จากการสำรวจข้อมูลโดยการวัดค่าคะแนนความสำคัญของแต่ละด้าน พบว่าอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก โดยสรุปได้จากผลการวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการจัดการแข่งขัน ด้านชื่อเสียง ด้านการศึกษา ด้านธุรกิจ ด้านเกม ด้านการแข่งขัน ด้านผู้เล่น ด้านผู้สนับสนุน ด้านสื่อ และด้านสนามแข่งขัน ทั้งหมดนี้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทย ซึ่งการศึกษานี้จะนำไปเชื่อมโยงกับการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการอภิปรายผลวิจัยเชิงวิชาการด้วยการอ้างอิงแบบ APA การจัดการแข่งขันอีสปอร์ตในประเทศไทยถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการ

ขับเคลื่อนการเติบโตของตลาด โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงถึง 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการการแข่งขันอีสปอร์ตไทย ทั้งนี้การจัดการแข่งขันที่ดีสามารถช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เล่นและผู้ชม ส่งผลให้มีความนิยมในระดับสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการสร้างสรรค์ความตื่นตัวและความน่าสนใจในตลาดอีสปอร์ต (Koo, 2019) นอกจากนี้ การมีระบบการแข่งขันที่มีมาตรฐานสูงยังสามารถเสริมสร้างโอกาสทางธุรกิจและการสร้างรายได้จากการจำหน่ายสิทธิการถ่ายทอดสด และการขายสินค้าที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมการแข่งขันได้เช่นกัน (Xu, 2021) ด้านชื่อเสียงของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยมีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงในตลาดอีสปอร์ต เมื่ออุตสาหกรรมมีชื่อเสียงที่ดีสามารถดึงดูดทั้งผู้เล่นและผู้สนับสนุน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรม (Smith; & Johnson, 2020) ผลจากการสร้างชื่อเสียงที่ดีทำให้ตลาดอีสปอร์ตไทยได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งอาจเปิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การขยายตัวไปสู่ตลาดต่างประเทศและการสร้างความร่วมมือกับบริษัทข้ามชาติได้เช่นกัน ด้านการศึกษาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยผลการวิเคราะห์พบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยที่ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ต โดยเฉพาะในระดับการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพในอุตสาหกรรมนี้ เช่น หลักสูตรที่เน้นการสอนทักษะด้านการเล่นเกม การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการการแข่งขัน (Choi; & Kim, 2021) นอกจากนี้การศึกษาด้านนี้ยังช่วยสร้างฐานผู้เล่นที่มีคุณภาพและมีทักษะในการแข่งขันระดับสูง ด้านธุรกิจของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการที่ธุรกิจมีการสนับสนุนและการลงทุนที่เข้มแข็งจะช่วยเสริมสร้างการเติบโตของอุตสาหกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการศึกษาพบว่าอุตสาหกรรมอีสปอร์ตไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วจากการที่บริษัทต่าง ๆ เข้ามาลงทุนและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ซึ่งสะท้อนถึงการสนับสนุนจากภาคธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการค้าและการพัฒนาเศรษฐกิจในวงการอีสปอร์ต (Han; & Lee, 2020) จากการสำรวจพบว่า ด้านเกม การแข่งขัน และผู้เล่นมีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในส่วนของเกมที่มีค่าเฉลี่ย 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของเกมในฐานะที่เป็นหัวใจสำคัญของอุตสาหกรรมอีสปอร์ต หากเกมที่เลือกใช้มีความสนุกสนานและสามารถดึงดูดผู้เล่นได้มากเท่าไร ก็จะส่งผลให้การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาเกมที่มีคุณภาพสูงจะช่วยให้การแข่งขันในตลาดมีความท้าทายและน่าสนใจ (Liao; & Wu, 2020) ด้านการแข่งขันมีค่าเฉลี่ยที่ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีระบบการแข่งขันที่มีมาตรฐานที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผู้เล่นและทีมแข่งขันสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังช่วยดึงดูดผู้ชมและผู้สนับสนุนที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันระดับสูง (Choi; & Kim, 2021) ด้านผู้เล่นซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีผู้เล่นที่มีทักษะสูงและมีความสามารถในการแข่งขันในระดับที่สูง โดยผู้เล่นที่มีความสามารถเหล่านี้เป็นที่ต้องการในตลาดอีสปอร์ต ทำให้เกิดการแข่งขันที่เข้มข้นและมีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป ศรีวัฒนา (2566) ในขณะเดียวกัน ด้านผู้สนับสนุน สื่อ และสนามแข่งขันก็มีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนตลาดอีสปอร์ต โดยด้านผู้สนับสนุนมีค่าเฉลี่ย 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้สนับสนุนในการส่งเสริมกิจกรรมและการเติบโตของอุตสาหกรรมอีสปอร์ต นอกจากนี้ด้านสื่อ (ค่าเฉลี่ย 4.40, S.D. = 0.70) ยังช่วยสร้างการรับรู้และการโปรโมทในระดับสากล ซึ่งส่งผลให้เกิด

การขยายตัวในตลาด รัตนศักดิ์ ทรงธรรม (2566) จากผลการศึกษาเหล่านี้สามารถเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมอีสปอร์ตในไทยมีความเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน การพัฒนาเกมและการแข่งขันที่มีคุณภาพ และการสร้างชื่อเสียงในตลาดอีสปอร์ตถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมนี้ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้เปิดเผยถึงความสำคัญของปัจจัยหลายด้านในการขับเคลื่อนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย พบว่าด้านเกม การแข่งขัน และผู้เล่นมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความนิยมในอุตสาหกรรมนี้ ในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกมให้มีความน่าสนใจ ทั้งในด้านกราฟิก ระบบเกมที่เสถียร และรูปแบบการเล่นที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เล่น อีกทั้งควรมีการจัดการแข่งขันที่มีมาตรฐานสูงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยการปรับปรุงรูปแบบการถ่ายทอดสดที่เน้นความลื่นไหลและความสวยงามของกราฟิก ซึ่งจะช่วยสร้างความตื่นตัวและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ชมและผู้เล่นอย่างต่อเนื่อง ในด้านผู้เล่น จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เล่นมีความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งการพัฒนาชื่อเสียงของอุตสาหกรรมผ่านการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและการใช้สื่อในการโปรโมทจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในตลาด เมื่อภาครัฐกิจและผู้สนับสนุนร่วมมือกันในการลงทุนและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม เช่น การจัดการแข่งขันที่มีรางวัลและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดที่น่าสนใจ ก็จะสามารถให้เกิดการขยายตัวและการเติบโตอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยพร พัฒนชัย. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีในอีสปอร์ต: ผลกระทบและการพัฒนา. **วารสารการจัดการอุตสาหกรรม**. 9(5): 102-115.
- ัญญกร กิตติวัฒน์. (2565). ความนิยมของการแข่งขันอีสปอร์ตในประเทศไทยและการลงทุนที่เกี่ยวข้อง. **นิตยสารอีสปอร์ต**. 7(4): 56-67.
- นราธิป ศรีวัฒนา. (2566). การสนับสนุนจากเครือข่ายในอุตสาหกรรมอีสปอร์ต. **วารสารการสื่อสารและนวัตกรรม**. 16(3): 120-133.
- นิยม สมประเสริฐ. (2565). การเติบโตของธุรกิจอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่าง. **วารสารธุรกิจและการพัฒนา**. 11(2): 45-59.
- ประเสริฐ พงศ์สุวรรณ. (2564). การเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย. **วารสารวิจัยอุตสาหกรรม**. 12(3): 45-56.
- รัตนศักดิ์ ทรงธรรม. (2566). โอกาสในการพัฒนาอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่าง. **วารสารการศึกษาและนวัตกรรม**. 18(4): 76-89.
- ศิริมงคล วัฒนสกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในภาคอีสานตอนล่าง. **วารสารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์**. 23(1): 101-113.

- สมพงษ์ สุทธิกานต์. (2565). การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในตลาดอีสปอร์ต. *นิตยสารการตลาดและธุรกิจ*. 34(2): 78-89.
- สุทธิรัตน์ ทองสวัสดิ์. (2564). การเติบโตของอีสปอร์ตในประเทศไทย: โอกาสและการลงทุน. *วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม*. 14(1): 22-34.
- Choi, S. H.; & Kim, Y. M. (2021) The Impact of Educational Programs on Esports Growth. *Journal of Esports Studies*. 10(2): 123-137.
- Han, H. W.; & Lee, J. Y. (2020) The Role of Business Investment in Esports Industry Development Asian. *Journal of Business Research*. 21(4): 112-126.
- Kim, T. H.; & Lee, J. H. (2019) The Role of Professional Players in Esports Success. *Journal of Sports Science and Management*. 15(3): 45-58.
- Koo, J. H. (2019). The evolution of Esports tournaments: Challenges and opportunities *Journal of Digital Sports* 23(1) 45-59.
- Liao, T. P.; & Wu, J. T. (2020). Esports as a Business: The Role of Games in Market Development. *Journal of Business and Technology*. 34(2): 98-112.
- Smith, A.; & Johnson, M. (2020) Understanding the Role of Sponsorship in Esports Growth. *Marketing Insights Journal*. 18(4): 58-72.
- Xu, L. (2021). Factors Influencing the Development of the Esports Industry in China. *International Journal of Sports Economics*. 5(1): 89-103.

E006S: การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG CHOK DISTRICT OFFICE BANGKOK

มนตรี ก้อนเกื้อ¹ อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง² ทงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 252 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ มีความเที่ยงตรง IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพบุคลากร พร้อมส่งเสริมจรรยาบรรณและจัดการปัญหาด้วยความโปร่งใส และดูแลสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตหนองจอก

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok, 2) A comparison of the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok based on

personal status, and 3) To study the guidelines for the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok. The study was conducted using a sample of teachers from schools under the Nong Chok District Office, Bangkok. The sample was selected through stratified random sampling based on school size and simple random sampling, resulting in a total of 252 participants. The instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .973. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) The overall and individual aspects of the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok, were rated at a high level. 2) A comparison of the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok, categorized by gender and education level, showed no significant differences in the overall or individual aspects. However, work experience differed, and there was a statistically significant difference in workforce planning and position setting at the .05 level. No significant differences were found in other aspects. and 3) The guidelines for the Personnel Administration of School Administrators under Nong Chok District Office of Education, Bangkok, focus is on appropriate workforce planning, transparent recruitment and appointment of personnel, improving efficiency and staff potential, promoting ethical conduct, addressing issues transparently, and ensuring fair management of employee benefits.

Keywords: The Personnel Administration, School Administrators, Nong Chok District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2) และมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสถานทีราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมอบอำนาจให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัวตามขอข่ายภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 12) ความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาตามสภาพความต้องการ สังคม เศรษฐกิจ การเมืองนั้น กระทรวงศึกษาเป็นกลไกซึ่งมีภารกิจโดยตรง ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สวท. พ.ศ. 2564: 1)

ทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ การพัฒนาครูในยุคใหม่ เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด งานบุคคลเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จำทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคคลเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย (พรทิพย์ เสือเหลือง. 2563: 2)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ เช่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคัดเลือก ด้านการจ้างไว้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญ ของกระบวนการบริหารทั้ง 6 ด้าน แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่น ก็จะได้รับจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา การบริหารงานบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ครูขาดขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ขาดกำลังใจในการทุ่มเทอบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน สิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือครู ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีเพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา (วิจิตร สิมสวัสดิ์. 2561: 2)

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน แนวทางสำคัญที่ใช้คือ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองและตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560: 46) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายการศึกษา มีภารกิจในการบริหารในการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 37 โรงเรียน ผู้บริหารในสังกัด จึงเป็นตัวแทนผู้บริหารที่จะทำหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องใช้ความสามารถ กลยุทธ์และศิลปะในด้านบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคลากรตั้งแต่การวางแผนงานบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน การพัฒนาฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น รวมถึงการวางแผนแก้ไขปัญหามูลนิธิบุคลากรจากการย้าย อาจด้วยการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ได้ประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นและได้รู้จักความถนัดของตนเอง เมื่อมีบุคลากรย้ายก็สามารถใช้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสม จากการสำรวจของสำนักงานเขตหนองจอก พบปัญหาในการบริหารจัดการ คือ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนทำให้ไม่ตรงกับการเรียนการสอน สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่เรียน ครูผู้สอนไม่ครบชั้น ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดการเสริมแรงทางบวก ครูขาดความรู้ความเข้าใจ

ในด้านระเบียบวินัยและการรักษาวินัย การเลื่อนขึ้นบางส่วนอาจเกิดความเหลื่อมล้ำ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ภาระงานมากเกินไป การบรรจุแต่งตั้งห่างไกลภูมิลาเนา ทำให้ครูบางส่วนขอย้ายทุกปี (สำนักงานเขตหนองจอก. 2567: 38)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้สามารถบริหารจัดการให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถสร้างบรรยากาศของความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานการศึกษาที่สำคัญ

วัตถุประสงค์

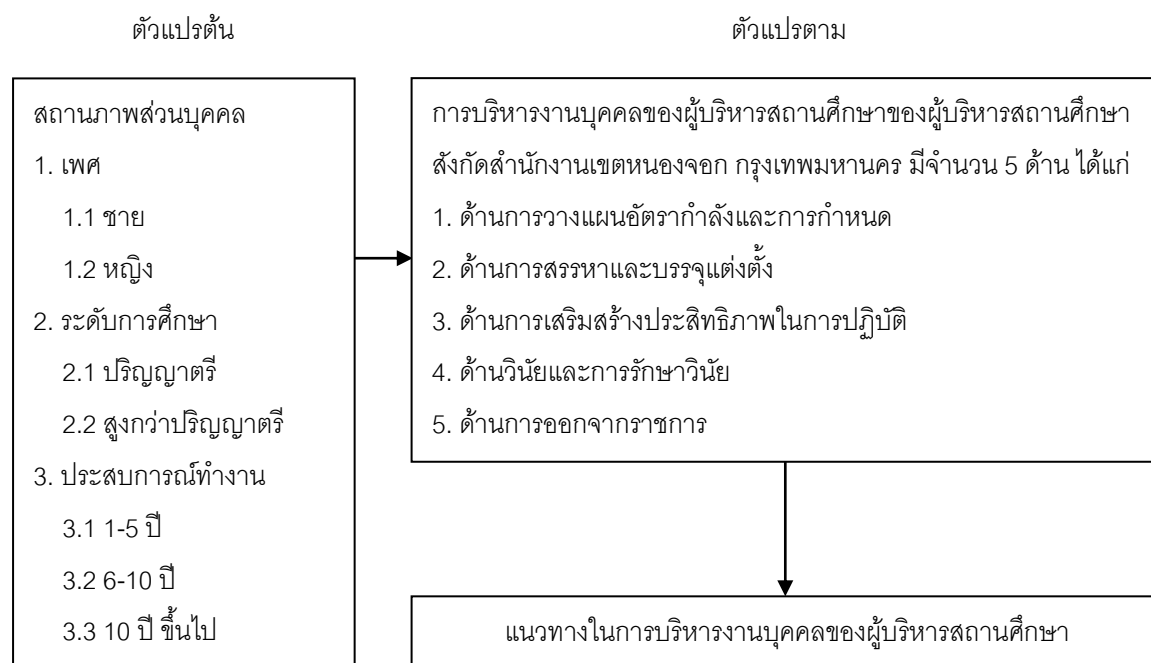
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Armstrong (2020), Noe (2020), Milkovich (2023), Stone (2022), กระทรวงศึกษาธิการ (2546), วิภาดา สารมัย (2562), ชารานี หะยีเจะเฮง (2562), เกษศิริรินทร์ ธรรมโชติ (2563), พรทิพย์ เสือเหลือง (2563), ศศิวิมล คนเส็งยม (2563), ชญานิศ์ เปลียนดี (2564), สาวิตรี พลเทพ (2564) และ เตชิตา หมีทอง (2564) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน มีครู จำนวนทั้งหมด 734 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนจากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ จำนวนทั้งสิ้น 252 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

หนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม สร้างให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสาขานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาขานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 5) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 และ 7) เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสาขานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสาขานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาขานิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 และ 5) นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 76.98 และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.27
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.11	.341	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.20	.311	มาก	3
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.29	.379	มาก	1
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.28	.410	มาก	2
5. ด้านการออกจากราชการ	4.17	.385	มาก	4
รวม	4.21	.280	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .280) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .379) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .410) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .341)

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	ชาย	102	4.10	.351	-1.462	.145
	หญิง	150	4.11	.335		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ชาย	102	4.16	.315	-1.323	.187
	หญิง	150	4.22	.306		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ชาย	102	4.25	.395	-1.037	.301
	หญิง	150	4.31	.367		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ชาย	102	4.25	.448	-1.630	.104
	หญิง	150	4.30	.381		
5. ด้านการออกจากราชการ	ชาย	102	4.12	.376	-1.405	.161
	หญิง	150	4.20	.389		
รวม	ชาย	102	4.18	.297	-1.405	.161
	หญิง	150	4.23	.267		

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	ปริญญาตรี	194	4.09	.332	-1.576	.116
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.17	.366		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ปริญญาตรี	194	4.19	.300	-.556	.578
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.22	.347		

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ปริญญาตรี	194	4.28	.374	-.361	.718
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.30	.398		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ปริญญาตรี	194	4.28	.414	-.184	.854
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.29	.398		
5. ด้านการออกจากราชการ	ปริญญาตรี	194	4.17	.395	.119	.905
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.17	.353		
รวม	ปริญญาตรี	194	4.20	.284	-.733	0.464
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	4.23	.267		

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.835	2	.417	3.661*	.027
	ภายในกลุ่ม	28.385	249	.114		
	รวม	29.220	251			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.347	2	.173	1.809	.166
	ภายในกลุ่ม	23.880	249	.096		
	รวม	24.227	251			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.500	2	.250	1.749	.176
	ภายในกลุ่ม	35.581	249	.143		
	รวม	36.080	251			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.385	2	.193	1.147	.319
	ภายในกลุ่ม	41.775	249	.168		
	รวม	42.160	251			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	1.265	.284
	ภายในกลุ่ม	36.841	249	.148		
	รวม	37.215	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.193	.824
	ภายในกลุ่ม	19.625	249	.079		
	รวม	19.655	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้าโดยคำนึงถึงจำนวนนักเรียน ขนาดโรงเรียน และตำแหน่งงาน ผ่านการประชุมวิเคราะห์และวางแผน พร้อมจัดทำแผนอัตรากำลังและคู่มือการบริหารบุคลากร รวมถึงการกำหนดภาระงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูอย่างโปร่งใส โดยกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จัดสอบ และทดลองปฏิบัติงาน 2 ปี พร้อมมีแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างมาตรฐานและครอบคลุมการโอน-ย้ายบุคลากร

4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ใช้ระบบประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมสนับสนุนการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และดำเนินการทางวินัยอย่างเหมาะสม รวมถึงเปิดโอกาสให้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์หากมีปัญหาหรือความไม่เป็นธรรมพร้อมติดตามและประเมินผลการพัฒนาวินัยอย่างต่อเนื่อง

4.5 ด้านการออกจากราชการ มีระบบดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรที่พ้นจากราชการ เช่น กรณีเกษียณอายุ ลาออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ พร้อมให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกให้กระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพบุคลากร พร้อมส่งเสริมจรรยาบรรณและจัดการปัญหาด้วยความโปร่งใส และดูแลสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์นั้น จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความขยันหมั่นเพียร และซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญในการรักษาประโยชน์ของทางราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาที่เหมาะสม การสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล สอดคล้องงานวิจัย สีวรรณไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัด

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขต
อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ
มาก สอดคล้องกับงานวิจัย ธนุช สุพรรณวงศ์ เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์พงศ์ และ วิโรจน์ หมั่นเทพ (2567) ได้ศึกษา
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ
เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 2 พบว่า ข้าราชการความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากทุกด้านทั้งภาพรวมและรายด้าน
และสอดคล้อง วราภรณ์ พงษ์ดี อริษา ลิ้มกิตติคุณสิน และ จอมชัยเลิศ อมรรัฐ (2564) ได้ศึกษาประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ
ประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา
วางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตาม
ความต้องการ รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผ่านการฝึกอบรมและการประเมินผลงาน เพื่อ
เพิ่มศักยภาพในการทำงาน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญ มีมาตรการในการ
อุทธรณ์หรือร้องทุกข์หากเกิดความไม่เป็นธรรม ส่วนการออกจากราชการจากการเกษียณอายุ ลาออก หรือการไล่ออก
ดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น
สอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉราพร สารสมัค (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน
บุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร และเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน
สิงห์สมุทร ผลการวิจัย ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีเพศ วิชชาสอน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ
บริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร
สถานศึกษา มุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มี
คุณสมบัติตรงตามความต้องการ รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผ่านการฝึกอบรมและการ
ประเมินผลงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำคัญ พร้อมมาตรการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ในกรณีที่เกิดความไม่เป็นธรรม การออกจากราชการจากการเกษียณอายุ ลาออก หรือการไล่ออก
ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้ราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัย สวัสดิ์ พลเทพ
(2564) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตรวด สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัย

พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย สิวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย วณิดานันท์ ไตรปาน (2560) ได้ศึกษาปัญหาเปรียบเทียบปัญหาและศึกษาแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับงานวิจัย ชินพัฒน์ ทีสุกะ (2560) ได้ศึกษางานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดนครพนม ประสบการณ์ ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม จัดทำแผนและคู่มือบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินอย่างโปร่งใสและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการโอน-ย้ายบุคลากรตามแผนที่กำหนด การเสริมสร้างประสิทธิภาพเน้นการประเมินผล การจัดสวัสดิการ และพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจัดการปัญหาด้วยความโปร่งใส ส่วน การออกจากราชการมีการดูแลสิทธิประโยชน์และดำเนินการอย่างเป็นธรรม เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและ ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย วณิดานันท์ ไตรปาน (2560) ได้ศึกษาปัญหาเปรียบเทียบปัญหาและศึกษาแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษามุ่งเน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างโปร่งใส การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพผ่านการประเมินและพัฒนา ด้านวินัยส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ส่วนการออกจากราชการดูแล สิทธิประโยชน์และดำเนินการอย่างเป็นธรรม เพื่อความราบรื่นและยั่งยืน สอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ควรจัดให้มีการอบรม มีการชี้แจง ให้ความรู้ทางด้านวินัยอย่างชัดเจน และสนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับครู ส่งเสริม เกี่ยวกับจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับ พระมหาปริญาเดชปัญญา (ปราบ ชมพู) (2564) ได้กล่าว

ว่าการทำงานบรรลุผลเกิดประสิทธิภาพที่ดี ต้องมีการวางแผนทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยมีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม นอกจากนี้สถานศึกษายังจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ กระบวนการทั้งหมดดำเนินการผ่านการประชุมวิเคราะห์และวางแผนร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาไปรุ่งใสและเป็นธรรม พร้อมดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดำเนิน การผ่านการประเมินผลบุคลากรอย่างชัดเจน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการที่เหมาะสม ควบคุมกับการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและศึกษาความต้องการในการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพบุคลากร พร้อมส่งเสริมจรรยาบรรณและจัดการปัญหาด้วยความโปร่งใส และดูแลสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการสร้างและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

เกษศิรินทร์ ธรรมโชติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชญาณิศร์ เปลียนดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ชินพัฒน์ ทีสุกะ. (2560). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงาน
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
ระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชิตา หมี่ทอง. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- เทพรัตน์ ดาเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.
- ธนุช สุพรรณวงศ์ เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์วงศ์ และ วิโรจน์ หมื่นเทพ. (2567). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2. ใน สิทธิพร ประวัติ-
รุ่งเรือง (บ.ก.), การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล. รายงานการประชุมวิชาการ
ระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 9 (น. 164-176). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์.
- พระมหาปริญญาเดชปัญญา (ปราบ ชมพู). (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. วารสารการสอนสังคม
ศึกษา. 3(2): 185-195. <http://ojs.mcu.ac.th/index.php/jtss/article/view/7111>.
- วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม
ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ พงษ์ดี อริษา ลิ้มกิตติสุภสิน และ จอมชัยเลิศ อมรรัฐ. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง. วารสารไตรศาสตร์. 1(1): 77-85. [https://so04.tci-thaijo.org/index.
php/jts/article/view/253945](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jts/article/view/253945).
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สาวิตรี พลเทพ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ท-
กรุงเทพ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2560). แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
การบริหารงานบุคคล. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตหนองจอก. (2567). รายงานสรุปผลการดำเนินงานฝ่ายการศึกษา ปีการศึกษา 2567. ฝ่ายการศึกษา
สำนักงานฯ.

สิววรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อัจฉราพร สารสมัค. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
สิงห์สมุทร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E007L: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษา
ในปีการศึกษา 2567

FACTORS AFFECTING THE CHOICE OF STUDYING IN THE FACULTY OF EDUCATION
RATCHATHANI UNIVERSITY OF STUDENTS IN THE ACADEMIC YEAR 2024

จิรวัดณ์ ตั้งวันเจริญ¹ รุจิรา ศรียันต์²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงสถาบันที่จะศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 104 คน จากประชากร 139 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธี ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สุ่มแบบแบ่งชั้นปี เครื่องมือการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน และความคาดหวังของครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัย การทำนายด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีผลต่อการ เลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) การรับรู้ โลกของอาชีพและการทำงาน (X_2) ความคาดหวังของครอบครัว (X_3) ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ (X_4) สามารถ พยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้ร้อยละ 70.1 โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ทำนายได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ} \quad Y = 0.109 + 0.194X_2 + 0.334X_3 + 0.448X_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.449X_4 + 0.372X_3 + 0.197X_2$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัย

Abstract

This research aims to study “Factors affecting the choice of studying in the faculty of education Ratchathani University of students in the academic year 2024.” Including achievement motivation factors, perception of the world of career and work, and the reputation of the institution where you will continue your studies. Sample group: faculty of education students, Ratchathani University, academic year 2024.

Number 104 people from a population of 139 people. Sample size was calculated using the Yamane method at a 95% confidence level. Stratified random sampling, research tools Including questionnaires: factors affecting the choice of studying in the faculty of education Ratchathani University, Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation Correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research results show that, factors affecting the choice of studying in the faculty of education Ratchathani University of students in the academic year 2024. Including factors of perception of the world of career and work and family expectations are at the highest level. The predictive factor of the reputation of the institution to continue studying is at a high level. The achievement motivation factor has no effect on the choice of studying in the Faculty of Education. Statistical significance at the 0.05 level, factors predicting achievement motivation (X_1), awareness of the world of careers and work (X_2) Family expectations (X_3) and reputation of the institution to be studied at (X_4). Able to predict the selection of the Faculty of Education, Ratchathani University, at 70.1 percent. The prediction equation is as follows: the prediction equation in raw and standardized score shown below:

$$Y=0.109+ 0.194X_2+0.334X_3+0.448X_4$$

$$Z=0.449X_4+ 0.372X_3+0.197X_2$$

Keywords: factors in choosing to study at a university

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยได้ถูกพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันโลกของอาชีพและการทำงานซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งรูปแบบการประกอบการทางธุรกิจ การแข่งขันทางการศึกษาสูงมากโดยเฉพาะการเลือกเรียนต่อมหาวิทยาลัย จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อส่วนใหญ่ พบว่า นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมักเลือกศึกษาต่อตามความต้องการของครอบครัว (จำลอง นามลตรี. 2561) เลือกศึกษาต่อตามกลุ่มเพื่อน และเลือกศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ (อเนก ณะชัยวงศ์. 2553) ซึ่งจะส่งผลให้มีตำแหน่งงานและรายได้ที่ดี ตลอดจนเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชนและสังคม ดังนั้นการเลือกเรียนคณะต่าง ๆ ของผู้เรียนส่งผลทั้งต่อตัวผู้เรียนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2559) โดยเฉพาะการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและสายอาชีพอนุปริญญา ต้องเลือกเรียนในสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่จะเป็นความต้องการของผู้ปกครอง เพื่อต่อยอดอาชีพที่ทำ มีรายได้มั่นคงและมีเกียรติเป็นที่เคารพและน่านับถือตลอดจนเป็นอาชีพที่เป็นต้องการของตลาด

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ด้านความคาดหวังของครอบครัว (ชนิษฐา ชมชาติ. 2560) และด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ เพื่อปรับปรุง วางแผน ดึงดูดผู้เรียนให้มีทัศนคติเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ฯ และผลจากการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในความสามารถเลือกเรียนให้ตรงกับความสนใจ ความ

ถนัด และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เป็นที่ยอมรับของครอบครัวและสังคม เพื่อการใช้ชีวิตในโลกของอาชีพ
และการทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความ
คาดหวังครอบครัว และด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ
2. เพื่อศึกษาระดับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษาในปีการศึกษา
2567
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ฯ จากปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะช่วยให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี แล้วยังสามารถนำมาวางแผน นโยบาย กิจกรรมต่าง ๆ และการรับสมัคร
นักศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนได้ ซึ่งเป็นรายได้หลักของมหาวิทยาลัยทุกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
มหาวิทยาลัยเอกชนที่ต้องแข่งขันเพื่อหานักศึกษาเข้าเรียนในคณะต่าง ๆ

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
ดังต่อไปนี้ ศุภวดี บุญญวงศ์ (2560), ชุตินา ทองมีขวัญ (2564), วิริญญา สร้างสมบัติ (2562), สุภาภรณ์ พันธุ์พรม
(2559), จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2559), เมธาวี สุขปาน (2556) และ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2560) มีรายละเอียดตัวแปร
อิสระและตัวแปรตามในการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีประชากรคือนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 139 คน ทุกชั้นปี กลุ่มตัวอย่าง สุ่มตามชั้นปี จำนวน 104 คน ด้วยสูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สูตรการคำนวณตัวอย่างของยามานะ

$$N = N/(1+Ne^2)$$

โดย n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษา ปีการศึกษา 2567 เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) ที่ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจในการพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามข้างล่างนี้ด้านต่าง ๆ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงสถาบันที่จะศึกษาต่อ

การแปลผลจากคะแนน

ใช้การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ 4.21-5.00 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ และการเลือกศึกษาต่อมากที่สุด 3.41-4.00 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อและการเลือกศึกษาต่อมาก 2.61-3.40 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อและการเลือกศึกษาต่อ ปานกลาง 1.81-2.60 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ และการเลือกศึกษาต่อ น้อย 1.00-1.80 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ และการเลือกศึกษาต่อ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาในคณะฯ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567 ตอบแบบสอบถาม 104 คน โดยส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.30 จำนวน 95 คน มีอายุ 18-22 ปี จำนวน 29 คน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 39.40 จำนวน 41 คน และระดับชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 53.80 จำนวน 56 คน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผลการวิเคราะห์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567 จากปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพ และการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2567

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 104 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	9	8.7
หญิง	95	91.3
รวม	104	100
2. วุฒิการศึกษาที่สมัครเรียน		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	41	39.4
ปวช 3	9	8.7
อนุปริญญา/ปวส.	28	26.9
ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ	26	25
รวม	104	100
3. ระดับชั้นปี		
1	56	53.8
2	27	26
3	21	20.2
4	0	0
รวม	104	100
4. อายุ (ปี)		
18-22	29	27.9
23-27	12	11.5
28-32	24	23.1
33-37	21	20.2
38-42	13	12.5
43 ขึ้นไป	5	4.8
รวม	104	100

จากตาราง 1 พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ปัจจัยส่วนบุคคลวุฒิการศึกษาที่สมัครเรียน พบว่า สมัครเรียนโดยใช้วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และใช้วุฒิอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ปัจจัยส่วนบุคคลระดับชั้นปี พบว่า นักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาอยู่ระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 27 คน

คะแนน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และปัจจัยส่วนบุคคลอายุ พบว่า นักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 18-22 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมา มีช่วงอายุ 28-32 ปี จำนวน 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีช่วงอายุ 33-37 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2

1.2 ผลการวิเคราะห์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา ในปี การศึกษา 2567

ตาราง 2 ระดับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีของนักศึกษา

การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ฉันเลือกตามผลการสอบและคะแนนของฉันที่ได้	3.71	1.14	มาก
2. ฉันเลือกตามความสนใจของตนเอง	4.41	0.83	มากที่สุด
3. ฉันเลือกโดยดูแนวโน้มรายได้ในอนาคตและความมั่นคง	4.53	0.83	มากที่สุด
4. ฉันเลือกโดยชอบดูสื่อการสอนด้านปฐมวัยผ่านสื่อออนไลน์มหาวิทยาลัย	4.23	0.22	มากที่สุด
5. ฉันเลือกคิดว่าจบง่ายและมีงานรองรับ	4.02	1.18	มาก
6. ฉันเลือกเรียนเพราะสามารถต่อยอดจากอาชีพที่ทำได้	4.58	0.70	มากที่สุด
7. ฉันเลือกเรียนเพราะตามคำแนะนำของครูผู้จัก	3.57	1.39	มาก
รวม	4.15	0.98	มาก

จากตาราง 2 พบว่า นักศึกษาเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า 4 อันดับแรก ได้แก่ ฉันเลือกเรียนเพราะสามารถต่อยอดจากอาชีพที่ทำได้ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ฉันเลือกโดยดูแนวโน้มรายได้ ในอนาคตและความมั่นคง อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ฉันเลือกตามความสนใจของตนเอง อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) และฉันเลือกโดยชอบดูสื่อการสอนด้านปฐมวัย ผ่านสื่อสังคมออนไลน์มหาวิทยาลัย อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน
 ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ตาราง 3 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ฉันต้องการลบค่าสอบประมาณคนที่ว่าฉันไม่สามารถเรียนจบมหาวิทยาลัย ได้	2.32	1.13	น้อย
2. ฉันคาดหวังที่จะเรียนต่อมหาวิทยาลัย แต่ก็ยังลังเลในการเลือกสาขาอาชีพ	2.90	1.29	ปานกลาง
3. ครอบครัวฉันต่างเรียนจบมหาวิทยาลัย จึงเป็นแรงกดดันที่ฉันต้องทำให้ สำเร็จ	3.35	1.49	ปานกลาง
4. ฉันอยากสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนเก่า โดยเข้าเรียนสถาบันชั้นนำของ ประเทศ	3.28	1.46	ปานกลาง
5. ฉันอยากสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนเก่า โดยเข้าเรียนสถาบันชั้นนำของ ประเทศ	3.22	1.27	ปานกลาง
รวม	3.01	1.33	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดย ($\bar{X} = 3.01$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเบี่ยงเบน
 มาตรฐานเท่ากับ 1.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่
 เป้าหมายชีวิตของฉัน คือ ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองต่ำ ต้องการพิสูจน์คุณค่าตัวเองให้ผู้อื่นยอมรับ ระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
 3.35) ครอบครัวฉันต่างเรียนจบมหาวิทยาลัย จึงเป็นแรงกดดันที่ฉันต้องทำให้สำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
 3.28) และฉันอยากสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนเก่า โดยเข้าเรียนสถาบันชั้นนำของประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
 3.22)

ตาราง 4 ระดับปัจจัยทำนายด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน

การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ลักษณะงานของครูตรงกับบุคลิกภาพและความถนัดอาชีพของตน	4.35	0.90	มากที่สุด
2. งานที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญและต้องพัฒนาตนเอง	4.50	0.90	มากที่สุด
3. ตลาดงานครูปฐมวัยมีความต้องการสูงเนื่องจากกำลังขาดแคลนงาน ในด้านนี้	4.46	0.77	มากที่สุด
4. งานที่มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.48	0.76	มากที่สุด
5. มีเวลาเรียนวันเสาร์อาทิตย์	4.48	0.79	มากที่สุด
รวม	4.45	0.83	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า นักศึกษา มีการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน โดย ($\bar{X} = 4.45$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ เป้าหมายชีวิตของตน คือ มีเรียนเสาร์อาทิตย์ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) งานที่มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือ เป็นที่ยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และตลาดงานครูปฐมวัยมีความต้องการสูงเนื่องจากกำลังขาดแคลนงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 5 ระดับปัจจัยทำนายด้านความหวังของครอบครัว

ความหวังของครอบครัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครอบครัวหวังว่าอาชีพที่ฉันเลือกมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคง	4.74	0.56	มากที่สุด
2. ครอบครัวต้องการให้ช่วยเหลืองานอาชีพจึงต้องสอดคล้องกับงานที่มีอยู่	4.08	1.16	มาก
3. ครอบครัวสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจึงต้องเลือกจึงต้องเลือก ตามที่กำหนด	4.01	1.14	มาก
รวม	4.28	0.96	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีความคาดหวังจากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวหวังว่าอาชีพที่ฉันเลือกมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคง ($\bar{X} = 4.74$) ครอบครัวต้องการให้ช่วยเหลืองานอาชีพจึงต้องสอดคล้องกับงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 4.08$) และครอบครัวสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจึงต้องเลือกตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 6 ระดับปัจจัยชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สถาบันมีประวัติและชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.32	0.84	มากที่สุด
2. สถาบันมีหลักสูตรและอาจารย์ที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่เลือกเรียน	4.30	0.85	มากที่สุด
3. สถาบันมีเทคโนโลยีของสื่อการเรียนการสอนที่ก้าวหน้าและทันสมัย	4.12	0.98	มาก
4. ผู้ประสบความสำเร็จในสาขาปฐมวัยแนะนำให้เลือก	4.32	0.87	มากที่สุด
5. ผู้ปกครอง รุ่นพี่ และศิษย์เก่าจบจากที่นี่แนะนำให้เลือกและทันสมัย	3.76	1.27	ปานกลาง
รวม	4.16	0.96	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยที่จะศึกษาต่อ มีอิทธิพลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถาบันมีประวัติและชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.32$) ผู้ประสบความสำเร็จในสาขาปฐมวัยแนะนำให้เลือก ($\bar{X} = 4.32$) และสถาบันมีหลักสูตรและอาจารย์ที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่เลือกเรียน ($\bar{X} = 4.30$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2567

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	1.000	0.024	0.262	0.084	0.091
การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน (X_2)		1.000	0.285	0.471	0.513
ความคาดหวังของครอบครัว (X_3)			1.000	0.626	0.696
ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ (X_4)				1.000	0.770
การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ (X_5)					1.000

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพ และการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์กับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อกับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่ ตัวแปรด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.770 รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรด้านความคาดหวังของครอบครัว มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 และการรับรู้โลกของอาชีพ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.513 และค่าตัวแปรที่มีค่าของความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.091

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ จากปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ตาราง 8 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ ที่มีผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ กัลยา วานิชย์บัญชา (2563) ได้ผลดังตาราง 8

Model	Unstandardized B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.F
Constant	0.109		0.358	0.721
X1	-0.038	-0.049	-0.856	0.394
X2	0.194	0.197	3.161	0.002
X3	0.334	0.372	5.086	0.000
X4	0.448	0.449	5.839	0.000

ตัวแปรตาม X_5 คือ การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์

$$R^2 = 0.701$$

โดยกำหนดตัวแปรอิสระ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)
2. การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน (X_2)
3. ความคาดหวังของครอบครัว (X_3)
4. ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ (X_4)

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) มีค่า Sig ของค่า F เกินกว่า 0.05 ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่มีผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ (X_5) ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ได้ร้อยละ 70.1 เมื่อพิจารณาจากค่า ($R^2 = 0.701$) ทำให้สามารถเขียนสมการพยากรณ์ตัวแปร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.109 + 0.194X_2 + 0.334X_3 + 0.448X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.449X_4 + 0.372X_3 + 0.197X_2$$

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-22 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. นักศึกษาเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ ด้วยสาเหตุเลือกเรียนเพราะสามารถต่อยอดจากอาชีพที่ทำได้ และดูแลแนวโน้มรายได้ในอนาคตและความมั่นคง
2. นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์
3. นักศึกษาที่มีการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน สามารถปรับเวลาเรียนเป็นเสาร์อาทิตย์เพื่อสะดวกต่อการศึกษาต่อ งานครูปฐมวัยที่มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือเป็นที่ยอมรับในสังคม และตลาดงานครูปฐมวัยมีความต้องการสูงเนื่องจากกำลังขาดแคลนงานในด้านนี้
4. การเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มีความคาดหวังจากครอบครัวสูง มีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงและครอบครัวต้องการให้ช่วยเหลืองานอาชีพจึงต้องสอดคล้องกับงานที่มีอยู่ และครอบครัวสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจึงต้องเลือกตามที่กำหนด
5. ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยที่จะศึกษาต่อมีอิทธิพลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ และผู้ประสบความสำเร็จในสาขาปฐมวัยแนะนำสถาบันเพราะสถาบันมีหลักสูตรและอาจารย์ที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่เลือกเรียน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2567 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังครอบครัว และด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ในกลุ่มตัวอย่างด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01, ด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45, ด้านความหวังครอบครอง ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นส่งความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ เช่น การตั้งเป้าหมาย ความพยายาม ความอดทน และการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวดี บุญญวงศ์ (2560) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า เนื่องจากพวกเขามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในขณะที่ผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำอาจเผชิญกับอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ด้อยกว่า

ปัจจัยด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของนักเรียนทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเองมากขึ้น และสามารถเลือกอาชีพที่ตอบโจทย์กับความสามารถ ความสนใจและศักยภาพส่วนบุคคลได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ทองมีขวัญ (2564) การเสริมสร้างการรับรู้โลกของอาชีพนี้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเผชิญกับการเลือกอาชีพในอนาคตและพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัวยุติอยู่ในระดับมากที่สุด การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การได้รับข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนเลือกอาชีพได้ดี เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลยา ดันติผลาชีวะ (2560) ความคาดหวังจากครอบครัวยุติอาจเป็นทั้งปัจจัยบวกหรือปัจจัยลบในการตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับการสนับสนุนและความเข้าใจของครอบครัวที่มีต่อความสามารถและความสนใจของนักเรียนเอง ถ้าครอบครัวมีการสนับสนุนที่เหมาะสมและให้ความสำคัญกับความฝันและความสามารถของนักเรียน จะช่วยให้การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นไปได้อย่างดี

ปัจจัยด้านชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ชื่อเสียงของสถาบันและภาพลักษณ์ที่สร้างสรรคถือเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกสถาบันการศึกษา การใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้ปกครองช่วยเพิ่มความสำเร็จในการสร้างชื่อเสียงและเสริมสร้างความพึงพอใจในระบบการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริญญา สร้างสมบัติ (2562) และ สุภาภรณ์ พันธุ์พรม (2559) การเลือกสถาบันการศึกษาขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือในด้านการศึกษาก่อเสริมความสำเร็จทางวิชาการ ชื่อเสียงของสถาบันการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใสเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ

2. เพื่อศึกษาระดับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2567

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ปีการศึกษา 2567 ในกลุ่มตัวอย่างมีระดับการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีเหตุผลในการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้แก่ สถาบันมีประวัติและชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม ผู้ประสบความสำเร็จในสาขานี้มี

แนะนำให้เลือก และสถาบันมีหลักสูตรและอาจารย์ที่มีคุณภาพตรงตามสาขาที่เลือกเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2559) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ดีในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของสถาบันที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างการรับรู้ที่ดีจากประชาชน และ เมธาวิ สุขปาน (2556) การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นความสนใจส่วนบุคคล ความคาดหวังจากครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีผลกระทบต่อเลือกเรียนต่อสถาบันนั้น

3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาปีการศึกษา 2567 จากปัจจัยทำนายด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ การรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้ร้อยละ 70.1 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ ความคาดหวังของครอบครัว และการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน โดยมีค่าความสำคัญเท่ากับ 0.45, 0.37, 0.20 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ของนักศึกษาปีการศึกษา 2567 นั้นได้จากการรับรู้โลกของอาชีพและการทำงาน ความคาดหวังของครอบครัว และชื่อเสียงของสถาบันที่จะศึกษาต่อ สอดคล้องกับ จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2559) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ดีในด้านความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของสถาบันที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างการรับรู้ที่ดีจากประชาชน สอดคล้องกับ เมธาวิ สุขปาน (2556) การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นความสนใจส่วนบุคคล ความคาดหวังจากครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีผลกระทบต่อเลือกเรียนต่อสถาบันนั้น สอดคล้องกับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2560) ความคาดหวังจากครอบครัวอาจเป็นทั้งปัจจัยบวกหรือปัจจัยลบในการตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับการสนับสนุนและความเข้าใจของครอบครัวที่มีต่อความสามารถและความสนใจของนักเรียนเอง ถ้าครอบครัวมีการสนับสนุนที่เหมาะสมและให้ความสำคัญกับความฝันและความสามารถของนักเรียน จะช่วยให้การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นไปได้อย่างดีขึ้น สอดคล้องกับ ชุตินา ทองมีขวัญ (2564) การเสริมสร้างการรับรู้โลกของอาชีพนี้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเผชิญกับการเลือกอาชีพในอนาคตและพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับมหาวิทยาลัย ควรพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด เช่น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันผ่านโซเชียลมีเดียและการประชาสัมพันธ์ ควรเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อดึงดูดนักศึกษา และส่งเสริมทุนการศึกษาและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของนักศึกษา
2. สำหรับนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนควรศึกษาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยจากหลายแหล่งก่อนการตัดสินใจ และผู้ปกครองควรให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่เป็นกลางเพื่อให้นักเรียนเลือกมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ที่แนะนำเรื่องต่าง ๆ ในการวางแผนวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีที่ช่วยให้ข้อมูลกรอกแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2563). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุสุมา ปักปิ่นเพชร. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนิษฐา ชมชาติ. (2560). เรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จำลอง นามลตรี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2559). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุติมา ทองมีขวัญ. (2564). การเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยชุดกิจกรรมแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธาวี สุขปาน. (2556). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการตัดสินใจเลือกอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิริญญา สร้างสมบัติ. (2562). การรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและผลกระทบต่อการเลือกสมัครเรียนของนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภวดี บุญญวงศ์. (2560). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาภรณ์ พันธุ์พรม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย. วารสารการศึกษาและการบริหาร. 12(3): 45-59.

E007S: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15
(ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOLS IN THE
NETWORK NUMBER 15 (HUAI KHUANG - DIN DAENG), BANGKOK

ทิชัมพร สุตาเดช¹ อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน โดยเทียบจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนของโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ (t-test) และสถิติที่ใช้ทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง
2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร 1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of emotional intelligence of school administrators in the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok. And 2) to compare the emotional intelligence of school administrators in the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok, classified by personal information, education level, work experience, and position. The sample group used in the research was school administrators and teachers in the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok, academic year 2024, totaling 201 people, by comparing the sample group table of Krecir and Morgan (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) and stratified random sampling using the proportion comparison method of the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok. The research instrument was a questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00 and a reliability value of 0.97. The statistics used in data analysis were basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-test,

The research results found that:

1. The emotional intelligence of school administrators in the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. By ranking the average values from highest to lowest as follows: Emotional awareness, Social skills, Perceiving others' feelings, Self-motivation, and Self-control.
2. The results of the comparison of emotional intelligence of school administrators in the 15th network (Huai Khwang - Din Daeng), Bangkok 1) classified by education level, overall there was no difference. When considering each aspect, it was found that Emotional control was significantly different at a statistical level of .05, while other aspects were not different. 2) classified by work experience, overall there was a statistically significant difference at a statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that Emotional awareness and 3) Classified by position, overall and each aspect are significantly different at the .05 level.

Keywords: Emotional intelligence, educational administration, educational administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อความเจริญของสังคมและสังคมโดยผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมมีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการหล่อหลอมให้คนสามารถประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาตนเพื่อประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับคนเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล

เมื่อคนในสังคมมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พร้อมจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ก็จะนำพาให้สังคมนั้นไปสู่ความเข้มแข็ง มีเอกภาพ เป็นสังคมที่มุ่งสู่การพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 4)

การบริหารสถานศึกษาในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รู้จักตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล รวมทั้งเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน ในอดีตที่ผ่านมา มนุษย์เชื่อกันว่า ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของคนเกิดจากเชาว์ปัญญา (Intelligence Quotient) หรือเรียกว่า ไอคิว (I.Q.) ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาเป็นการคิด การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมนุษย์ทำให้เกิดความคิดที่ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้ แต่ทว่าในปัจจุบันนักจิตวิทยาเชื่อว่าเชาว์ปัญญาเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายโดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โกลแมน (Goleman. 1995: 45-46) ได้กล่าวว่า ถึงแม้เชาว์ปัญญาหรือทักษะทางเทคนิคจะมีความสำคัญต่อการทำงาน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ก็นับว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จมากเช่นกัน เชาว์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจสามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งการจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต ดังที่ กิบ (Gibbs. 1995: 24) กล่าวว่า ผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเอง สามารถจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นั้นเรียกว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในแต่ละองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางใหม่ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) การปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุผลสำเร็จได้ และมีระบบการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการใช้งบประมาณ จัดทำ แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ นโยบาย ปัญหา ความต้องการในการบริหารการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ที่เป็นเครื่องมือในการนำมาใช้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานภายในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งนี้สถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการบริหารงานบางส่วน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นส่วนสำคัญที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามนโยบายการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ถ้าหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้การบริหารงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากสภาพสังคมปัจจุบัน เช่น ครอบครัวยุคใหม่ ปัญหายาเสพติด ผู้ปกครองมีฐานะยากจน การเคลื่อนย้ายที่อยู่ตามผู้ปกครอง สถานศึกษา ขาดบุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และสถานศึกษาบางส่วนขาดผู้บริหารในการบริหารจัดการในสถานศึกษา จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์และครูให้ความร่วมมือ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งภายในและนอกองค์กรจนเกิดทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ก็จะสามารถทำให้องค์กรแก้ไขปัญหาผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

จากปัญหาอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) ที่กล่าวมา หากไม่ดำเนินการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโดยรวม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสุขในองค์กร เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ประโยชน์ที่ได้รับ

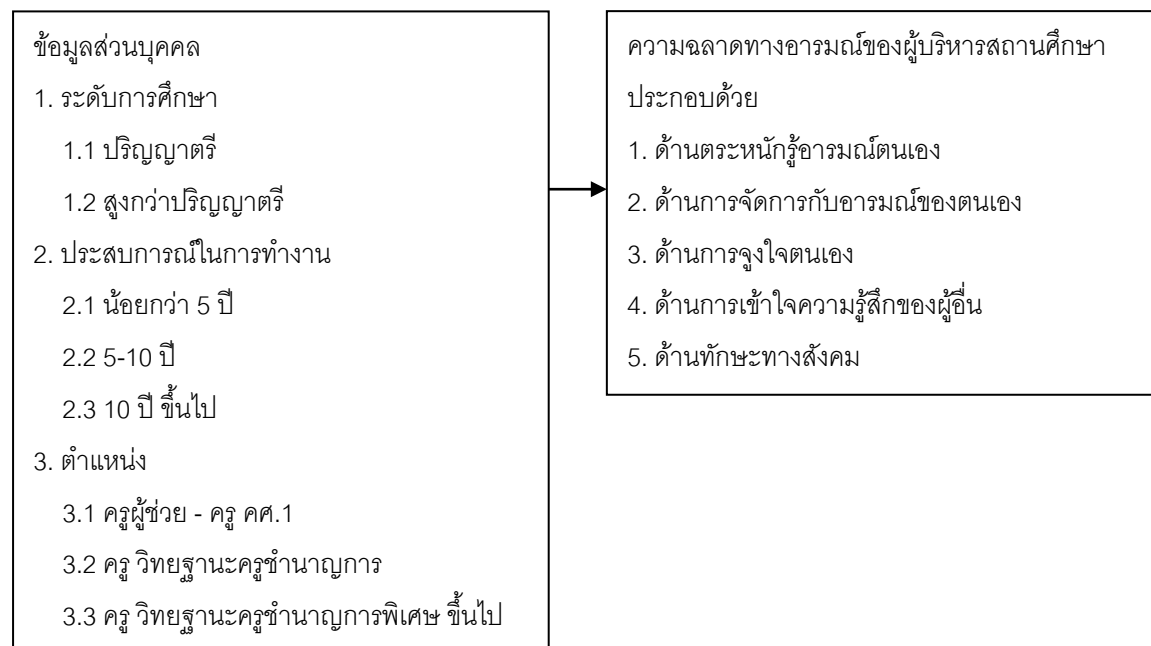
1. สำนักงานเขตนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการจัดการความฉลาดทางอารมณ์

กรอบแนวคิด

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากกรอบแนวคิดของนักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงงานของ Daniel Goleman ใน Working with Emotional Intelligence (1998) จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 21 คน ครู จำนวน 404 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน โดยเทียบจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญหาความสอดคล้องและให้คำแนะนำ (สุวิมล ติรภานนท์. 2550)
4. นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Point Biserial) ตาม Likert Scale คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตั้งแต่ 0.81-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97
6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีก
7. จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง อำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร 2 กลุ่ม และ 3 กลุ่ม ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 1-6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 201			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.34	.502	มาก	1
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.21	.542	มาก	5
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.22	.567	มาก	4
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.28	.488	มาก	3
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.30	.506	มาก	2
รวม	4.27	.403	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .403) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .502) ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .506) ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .488) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .567) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .542)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา			
	(n = 115)		ตรี (n = 86)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.36	.462	4.30	.551	.864	.388
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.28	.490	4.13	.596	1.981*	.049
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.22	.485	4.23	.664	-0.190	.849

ตาราง 2 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 115)		ตรี (n = 86)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.29	.453	4.27	.534	.310	.757
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.30	.484	4.30	.536	-0.103	.918
รวม	4.29	.354	4.25	.461	.694	.489

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.661	2	1.830	7.749**	0.001
	ภายในกลุ่ม	46.770	198	0.236		
	รวม	50.431	200			
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.547	2	0.774	2.676	0.071
	ภายในกลุ่ม	57.230	198	0.289		
	รวม	58.778	200			
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.807	2	0.403	1.255	0.287
	ภายในกลุ่ม	63.651	198	0.321		
	รวม	64.458	200			
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.328	2	0.664	2.829	0.061
	ภายในกลุ่ม	46.467	198	0.235		
	รวม	47.795	200			

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.981	2	0.490	1.933	0.148
	ภายในกลุ่ม	50.232	198	0.254		
	รวม	51.212	200			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.326	2	0.663	4.204*	0.016
	ภายในกลุ่ม	31.230	198	0.158		
	รวม	32.556	200			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และนำด้านที่แตกต่างไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's method for multiple comparisons)

ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.344	2	1.672	7.030**	0.001
	ภายในกลุ่ม	47.087	198	0.238		
	รวม	50.431	200			

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.336	2	1.668	5.956**	0.003
	ภายในกลุ่ม	55.442	198	0.280		
	รวม	58.778	200			
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.804	2	3.402	11.684**	0.000
	ภายในกลุ่ม	57.654	198	0.291		
	รวม	64.458	200			
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.997	2	1.499	6.623**	0.002
	ภายในกลุ่ม	44.798	198	0.226		
	รวม	47.795	200			
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	0.799	3.189*	0.043
	ภายในกลุ่ม	49.614	198	0.251		
	รวม	51.212	200			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.122	2	1.561	10.501**	0.000
	ภายในกลุ่ม	29.434	198	0.149		
	รวม	32.556	200			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย - ครู คศ.1 กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย - ครู คศ.1 มีความคิดเห็นมากกว่า ส่วนผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ กับ ผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มีความคิดเห็นมากกว่า

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และมีตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร พิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการมีทักษะทางสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร 1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ความรู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้ ผู้บริหารรู้จักศักยภาพความสามารถของตนเอง สามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้ รู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี รู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง รู้จักต้นเหตุที่มาของอารมณ์ตนเอง การมีทักษะทางสังคม ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม สามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกทางการเมืองกระทำการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ ผู้บริหารให้รางวัลคำชมเชย หรือกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์ การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง มักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยม ผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ แสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์

วิจิรวาท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ พงศกร พรหม- เรืองโชติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จ ในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัย ของ อนุพล สนมศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรมีในการพัฒนาตนเองก่อนที่จะดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ ความสามารถในการงานวิชาการเท่านั้น ยังคงต้องมีทักษะทางด้านการบริหารงาน และการ บริหารบุคลากรให้มีความสอดคล้องเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และ ศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นได้นั้น คือ การมีความฉลาดทาง อารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เพื่อเป็นทักษะในการทำงานที่ช่วยให้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี อีกทั้งยังช่วยให้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีวุฒิการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู มีประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้และด้านจิตวิทยา ได้เข้าร่วมอบรมในระหว่างปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ส่งผลให้ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัย ของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 และสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อิลฮัม หมัดอัดดอร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้จะเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ โดยผ่านการอบรมเข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผลจากการอบรมดังกล่าวจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ได้รับการพัฒนาให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจึงมีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ พระมหาพิสิฐ วิสิฐรูปบุญ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมไปถึงงานวิจัยของ David Kongpiwatana Narong (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำและการรับรู้ประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำและการรับรู้ประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีตำแหน่งที่แตกต่างกัน ย่อมมีความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลดีต่อตนเองและบุคคลอื่น รวมถึงสังคมส่วนรวม การที่ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสติ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ทองยอด (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 (ห้วยขวาง-ดินแดง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ลำดับต่อมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ลำดับต่อมา คือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ลำดับต่อมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง เพื่อให้มีทักษะการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในทุกสถานการณ์ ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ คิดก่อนพูด ก่อนทำเสมอ หากไม่มีองค์ประกอบข้อนี้ก็จะไม่สามารถสร้างความไว้วางใจและความยุติธรรมให้ผู้อื่นได้เลย เช่น ถ้าบุคลากรในสถานศึกษาเต็มไปด้วยอารมณ์และอีโก้ ผู้บริหารก็อาจจะไม่พอใจทุกครั้งที่เกิดวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลแรกที่มีสติ และไม่ตื่นตระหนกพูดด้วยความใจเย็น ไม่ผลีผลาม พูดด้วยเหตุผล ซึ่งหากทำได้จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความยุติธรรมขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เพราะการรู้จักตนเองเป็นสิ่งแรกและเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำ โดยทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ ความสามารถ และจุดที่ต้องปรับปรุงของตนเอง เมื่อรู้จักตนเองดีแล้วจึงจะตอบคำถาม “อย่างไร” และ “ทำไม” ที่อยู่เบื้องหลังแรงจูงใจในตนเองและเป้าหมายของแรงจูงใจที่สำคัญได้ พัฒนาระดับการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้คุณรู้สึกมีความสุข เข้าใจความฝันของตนเองและรับรู้สิ่งที่ตนเองต้องการจะประสบความสำเร็จเป็นพื้นฐานให้มีความมุ่งมั่น การกำหนดเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ แรงจูงใจในตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อได้ตระหนักว่าทุกอย่างนั้นสมเหตุสมผล การตั้งเป้าหมายช่วยให้รับรู้ถึงทักษะของตนเองและค้นพบพลังงานที่จะก้าวต่อไป และหากติดตามเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเห็นภาพความสำเร็จนั้นได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถระบุและเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์ยังชี้ให้เห็นถึงการจัดการอารมณ์ การระบุ ทำความเข้าใจ และเคารพความแตกต่างของผู้คน สามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ความพึงพอใจจากความสัมพันธ์เชิงบวกนี้จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อที่จะได้นำทักษะนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพราะการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้นั้น เปรียบเทียบได้ว่าสามารถอ่านใจของผู้อื่นได้ มีความเข้าใจและทักษะการสังเกต ว่าผู้อื่นมีความวิตกกังวลหรือไม่ มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึก สิ่ง que อื่นคิดในมุมมองต่าง ๆ รู้จักสังเกตกิริยา สีหน้า แววตา ท่าทางและน้ำเสียง เพื่อรับรู้ในความเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ผู้อื่น รับรู้และเข้าใจว่าการแสดงกิริยา ท่าทางเหล่านั้นมาจากอารมณ์ใดบ้าง เพื่อที่จะสามารถช่วยเหลือและมอบหมายภาระหน้าที่ได้ตรงตามความสามารถของบุคลากร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะทางสังคม เนื่องจากบทบาทหน้าที่และภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระดับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรในอนาคต ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสถานที่ทำงานทุกแห่ง แต่การแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพสามารถป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ กลายเป็นปัญหาใหญ่ ผู้บริหารที่มีทักษะในการแก้ไขความขัดแย้งสามารถแก้ไขข้อพิพาท หาจุดร่วม และรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนกันได้ สามารถการโน้มน้าวใจ สามารถอ่านความรู้สึกทางอารมณ์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อดึงดูดใจผู้อื่น สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นฟังอย่างตั้งใจและแสดงความคิดเห็นจากอารมณ์ของตนเองได้ กระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นกับการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น ต้องสนใจ ใส่ใจผู้อื่น รู้จักผู้อื่นเป็นอย่างดีจากการเข้าไปอยู่ร่วมกับสังคมรวมถึงการส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **ฝึกคิด แก้ไขปัญหา พัฒนา EQ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง. **วารสารบริหารการศึกษานวัตกรรม**. 23(2): 19-31. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/266350/180038>.
- ปฐมวิทย์ วิจิรวาท. (2565). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงศกร พรหมเรืองโชติ. (2562). **ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญโญ. (2567). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนกลุ่มพิบูลย์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. **Journal of Applied Education**. 2(5): 10-17. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/issue/view/154>.
- รุ่งนภา ทองยอด. (2566). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 8(1): 449-461. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263826>.
- วาทีณี นานิคบุตร. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร. (2566). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 8(1): 341-354. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263826>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2550). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุพล สนมศรี. (2565). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อีลฮัม หมัดฮัดดาร์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 2(1): 131-140. <https://journal.bkkthon.ac.th/deep/journal/60>.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bar-On, B. R. (1992). *Emotional Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence*. (Techcal Manual). Toronto: Multi-Health System Inc.
- Benjamin Palmer; Melissa Walls; Zena Burgess; & Con Stough. (2000). *Emotional Intelligence and Effective Leadership*. 2nd ed., Swinburne University of Technology.
- Cooper, R. K.; & Sawaf, Ayman. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Berkley Publishing Group.
- Daniel Goleman. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books, an Imprint of Random House, a Division of Prnquin Random House LLC, New York.
- David Kongpiwatana Narong. (2015). *The Relationship between Leaders' Emotional Intelligence and Their Perceived Leadership Effectiveness*. 2nd ed., Northeastern University Boston, Massachusetts.
- Gibbs, N. (1995, October). *The ED Factor*, Time. 2: 24-31.
- Gibson; et al. (1973). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- _____. (1998). *Working with Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- _____. (2002). *The New Leaders*. UK: Time Warner Books.
- Kanas Vasileios. (2020). *Analysis of Emotional Intelligence (EI) and Leadership in One Large Company in Greece*. 2nd ed., INTERNATIONAL HELLENIC UNIVERSITY.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). *Determination Sample Size for Research Activities*. *Education and Psychology Measurement*. 607-610.
- Sagar Neupane. (2021). *Importance of Emotional Intelligence in Leadership*. 2nd ed., Thesis CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES International Business.
- Scheffe, H. (1953). "A Method for Judging All Contrasts in the Analysis of Variance". *Biometrika*. 40: 87-104.

E008L: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักร
การเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

THE ACHIEVEMENT DEVELOPMENT IN SCIENCE BY INTEGRATING 4 MAT LEARNING
WITH CONCEPT MAPPING FOR MATHAYOM 1 STUDENTS

สุรียนต์ สีหัทธิน¹ ระพิน ชูชื่น² อำไพ สวัสดิราช³ รุจิรา ศรียนต์⁴

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

²⁻⁴ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ต่อจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน 32 คน ด้วยวิธีการเลือกการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ด้วยวัฏจักรการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต จำนวน 8 แผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00-5.00 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน มีค่าความยากง่าย ระหว่าง .38-.63 และค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .25-.50 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79 และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 82.92/83.23

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ก่อนเรียนเท่ากับ เท่ากับ 16.69 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.73 หลังเรียนเท่ากับ 24.97 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.58 ซึ่งหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .43)

คำสำคัญ: วัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ผังมโนทัศน์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

Abstract

The objectives of the research were 1) to enhance the efficiency of the lesson plan to meet the benchmark at 80/80 by integrating 4 Mat's learning with concept mapping, 2) to compare the learning achievement of students in Grade 7 between pre-learning and post-learning, and 3) to assess the satisfaction of students in 1 towards Grade 7 the learning activities by using integrating 4 Mat's learning with concept mapping. The sample comprised 32 Grade 7 Yasothon Provincial Administrative Organization Sports School students. The research instruments consisted of 8 lesson plans using integrating 4-mat's learning with concept mapping which had an average of 4.00-5.00, the learning achievement test with a difficulty value between .38-.63 and the discriminant power value for each item was between .25-.50, the reliability value was .79, and a questionnaire assessing students' attitudes towards the learning activities by integrating 4-mat's learning with concept mapping had an IOC value of 1.00 for every item. The statistics for data analysis included mean, standard deviation, and t-test dependent samples.

The research findings were as follows.

1. The lesson plan integrating 4 MAT learning with concept mapping was efficient at 82.92/83.23, meeting the standard criteria of 80/80.
2. The comparison of learning achievement between pre-learning and post-learning in science by integrating 4 MAT'S learning with concept mapping of students in Grade 7 shows that the pre-learning achievement was 16.69, S.D. = 1.73, while the post-learning achievement was 24.97, S.D. = 1.58. The post-learning achievement was statistically higher than the pre-learning achievement, which was significant at a .05 level.
3. The students in Grade 7 showed the highest level of satisfaction towards the learning activities by integrating 4 MAT'S learning with concept mapping ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .43)

Keywords: Integrating 4 Mat's learning, Concept mapping, Mathayom 1 students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ทั้งกระบวนการ และความรู้จากวิธีการสังเกต การสำรวจ ตรวจสอบ การทดลอง แล้วนำผลที่ได้มาจัดระบบเป็นหลักการ แนวคิด และองค์ความรู้ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้เข้าใจหลักการ ทฤษฎีและกฎที่เป็นพื้นฐานในวิชาวิทยาศาสตร์ เข้าใจขอบเขตของธรรมชาติของวิชาวิทยาศาสตร์

และข้อจำกัดในการศึกษาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้มีทักษะที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้าและคิดค้นทางเทคโนโลยี เพื่อให้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มวลมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในเชิงที่มีอิทธิพล และผลกระทบซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ความเข้าใจ ในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ สังคม และการดำรงชีวิต เพื่อพัฒนาระบบการคิดและจินตนาการ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการ ทักษะในการสื่อสาร และความสามารถในการตัดสินใจ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 94-99)

จากผลการประเมิน PISA 2022 ของประเทศไทย พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน ซึ่งเมื่อเทียบกับ PISA 2018 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประเทศไทยด้านวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 17 คะแนน ในภาพรวมของผลการประเมิน PISA 2022 สะท้อนให้เห็นว่า ระบบการศึกษาไทยยังมีช่องว่างของคะแนน ระหว่างนักเรียนกลุ่มสูงกับนักเรียนกลุ่มต่ำที่กว้างมาก ดังนั้น จึงควรมีมาตรการในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ในด้านวิทยาศาสตร์ โดยการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็น ในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษา อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษา ทั่วประเทศให้มีคุณภาพและครอบคลุมทุกสังกัด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท. 2566: ออนไลน์) ทั้งนี้ วราภรณ์ กุณานบุตร (2561: 2) ได้กล่าวถึงสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ผลการเรียนของเยาวชนตกต่ำ คือ การให้ความสนใจกับเกม หรือสื่อเพื่อความบันเทิงมากขึ้น ส่งผลความสนใจในการศึกษาหาความรู้ลดน้อยลง สื่อ การเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับเด็ก และคุณภาพของครูผู้สอน และยังพบปัญหาบางอย่างพบของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษา ได้แก่ นักเรียนขาดความตั้งใจในการเรียนรู้ เน้นความสนุกสนานมากกว่าที่จะใฝ่เรียนรู้ด้วยความตั้งใจ ติดเกมและโทรศัพท์มือถือ นักเรียนบางคนไม่เข้าเรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ และ นักเรียนไม่มีความคงทนในการเรียนรู้ เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ปัจจุบันการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสนใจของผู้เรียน คือ วิธีการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ซึ่งเป็นวิธีการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็น 4 แบบ ครูและ นักเรียนจะดำเนินกิจกรรมร่วมกันจนครบ 4 ขั้นตอน ของกิจกรรมที่เน้นการใช้สมองทั้งสองซีกอย่างสมดุล มีการจัด กิจกรรมอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น เหมาะกับนักเรียนทุกรูปแบบ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความสุขโดยได้ เรียนรู้ จากประสบการณ์จริงมีการวิเคราะห์ ได้ลงมือปฏิบัติจริง ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และประยุกต์เป็นแนวคิด ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับชีวิตจริง (กุลเชษฐ ศรีพล. 2561: 88) นอกจากนี้ เทคนิคการสอน โดยใช้ผังมโนทัศน์ เป็นอีก รูปแบบหนึ่งที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว้างขวางมากขึ้น ช่วยในการจำ ช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่าง แนวคิดโดยสร้างแผนผังเชื่อมโยงและการคิดที่ชัดเจน สามารถใช้ในการเรียนรู้ทุกสาระวิชาและการนำผังมโนทัศน์มา ประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยชุดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนการคิดวิเคราะห์จากการปฏิบัติการทดลอง ฝึกการ คิดวิเคราะห์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในพื้นที่ ของการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียงลำดับความคิดอย่างถูกต้องและเหมาะสม เกิดการสรุปเป็นองค์ความรู้และ เชื่อมโยงเนื้อหาบทเรียนเข้าด้วยกันเป็นไดอะแกรมหรือแผนผัง ช่วยให้ผู้เรียนฝึกความคิดสร้างสรรค์จากผังมโนทัศน์ (เมธาวดี ไหมคำ มารศรี กลางประพันธ์ และ สมเกียรติ พลเจิดดี. 2565: 78) แนวคิดของผู้วิจัยมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปทุม ช่องคันปอน (2558: 64) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชาฟิสิกส์พื้นฐาน โดย

การจัดการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ กิตติยา เกษล (2562: 123) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับการใช้ผังมโนทัศน์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้

ในปีการศึกษา 2565 คณะนราธิวาสศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 32.83 ซึ่งเป็นระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ทั้งนี้โดยปรกฏมาตรฐานการเรียนรู้ที่ควรได้รับการพัฒนา คือ มาตรฐาน ว 1.2 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า นักเรียนแต่ละคนมีความถนัดและความสนใจแตกต่างกัน ประกอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนขาดกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน (โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติจริงค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และประยุกต์เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถใช้ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข

วัตถุประสงค์

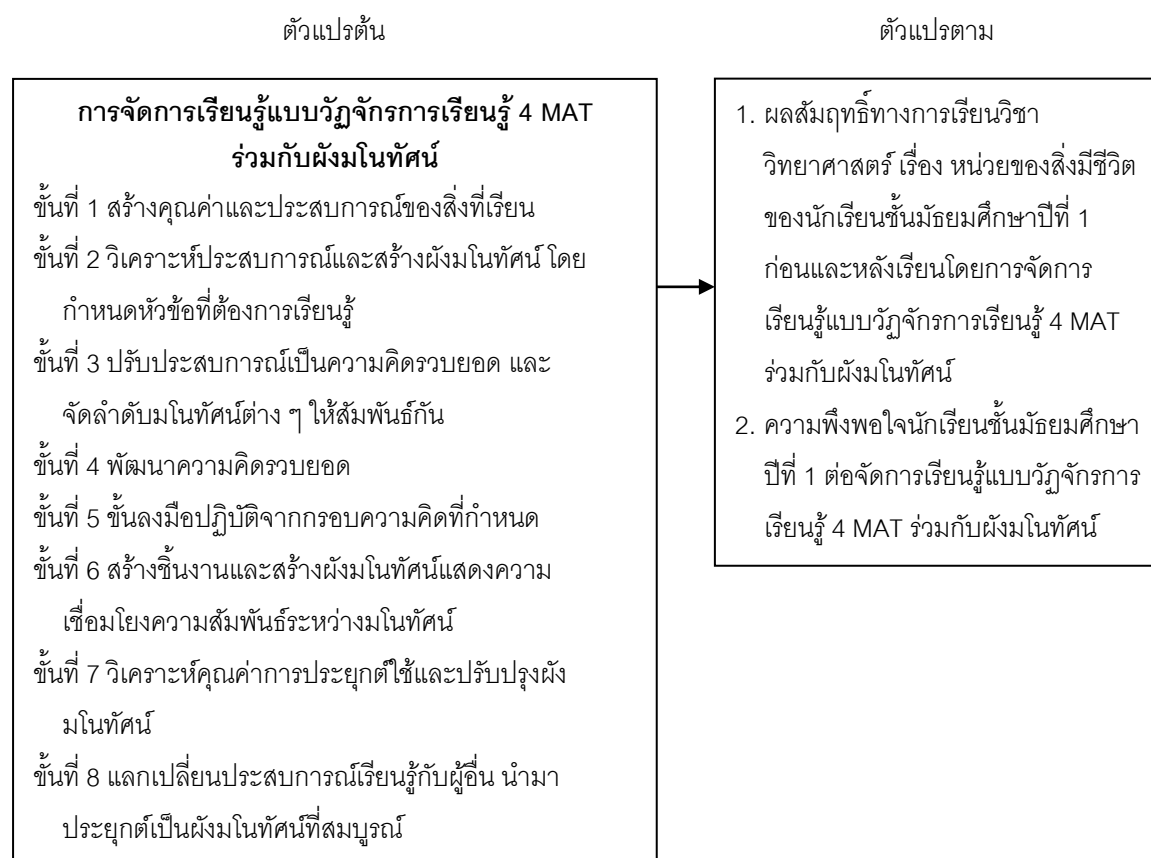
1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ต่อจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ครูผู้สอนและผู้สนใจได้แนวทางในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจะส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวคิดวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ของ McCarthy (1990: 4-23) ประกอบด้วย สร้างคุณค่าและประสบการณ์ของสิ่งที่เรียน วิเคราะห์ประสบการณ์ ปรับประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอด พัฒนาความคิดรวบยอด ลงมือปฏิบัติจากกรอบความคิดที่กำหนด สร้างชิ้นงานเพื่อสะท้อนความเป็นตนเอง วิเคราะห์คุณค่าการประยุกต์ใช้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับผู้อื่น ร่วมกับแนวคิดการสร้างผังมโนทัศน์ ของ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2546; อ้างถึงใน กัญญาภัค บัณฑิต. 2559: 36) ประกอบด้วย การกำหนดปัญหา หรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ การจัดลำดับมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน และการแสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ ซึ่งมีกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต โดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการทดลองและการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-Experiment Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการทดลองชนิด One Group Pretest -Posttest Design โดยใช้ระยะเวลาการทดลอง จำนวน 16 ชั่วโมง ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 ห้องเรียน นักเรียน จำนวน 96 คน (โรงเรียนกีฬาศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬาศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 32 คน ได้มาจากการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน และสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ชนิดมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ปรากฏว่าผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00-5.00 สรุปได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำแผนไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองแขนพัฒนาวิทยาคม จำนวน 9 คน
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 35 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงตัวเลือกเดียว โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม จำนวน 3 ท่าน) ตรวจสอบและประเมินคุณภาพ พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 30 ข้อ จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเดิมที่ทดลองแผนการจัดการเรียนรู้) นำคะแนนที่ได้มาหาคุณภาพของแบบทดสอบ โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ .20-.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20-.80 ปรากฏว่าแบบทดสอบ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 30 ข้อ มีค่าความยากง่าย ระหว่าง .38-.63 และค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .25-.50 แบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อไปหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตร Kuder-Richardson (KR 20) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับตั้งแต่ .70 ซึ่งถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ และแบบประเมินคุณภาพ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง ตามหลักการและรูปแบบของแบบสอบถามความพึงพอใจ แก่ไขข้อบกพร่อง แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม จำนวน 3 ท่าน) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องของการใช้ภาษาและข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ปรากฏว่า แบบสอบถาม ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

การทดลองและการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2566 นักเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 32 คน โดยดำเนินการทดลองดังต่อไปนี้

1. เริ่มทำการวิจัย โดยทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อทดสอบความรู้เดิม จำนวน 30 ข้อ แบบปรนัย ชนิดตัวเลือกตอบ 4 ตัวเลือก
2. ดำเนินการสอนเรียนรู้ครบตามเนื้อหาจบการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว ทำให้การทดลองสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน (Post-test) และสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน
3. ตรวจให้คะแนนการทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการวิจัย และวิเคราะห์ผลความพึงพอใจของผู้เรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แผนจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต โดยหาประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ (E_1/E_2)
2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ก่อนและหลังเรียนด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Dependent Samples)
3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแผนจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต จำนวน 8 แผน และสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ลักษณะแผนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ จากนั้นนำแผนไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบก่อนนำไปดำเนินการทดลองกับนักเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬากรุงเทพมหานคร จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีการทำการทดสอบก่อนเรียน จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน แล้วจึงดำเนินการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน รวมใช้เวลา 16 ชั่วโมง พร้อมเก็บคะแนนระหว่างเรียน (E_1) โดยการทำการฝึกหัด และแบบทดสอบย่อย รวมคะแนนทั้งหมด จำนวน 80 คะแนน โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างคุณค่าและประสบการณ์ของสิ่งที่เรียน ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ประสบการณ์ และสร้างผังมโนทัศน์โดยกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 รับผิดชอบการเรียนรู้เป็นความคิดรวบยอดและจัดลำดับมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน ขั้นที่ 4 พัฒนาความคิดรวบยอด ขั้นที่ 5 ขันลงมือปฏิบัติจากกรอบความคิดที่กำหนด ขั้นที่ 6 สร้างชิ้นงานและสร้างผังมโนทัศน์แสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ ขั้นที่ 7 วิเคราะห์คุณค่าการประยุกต์ใช้และปรับปรุงผังมโนทัศน์ และขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับผู้ื่อนนำมาประยุกต์และเป็นผังมโนทัศน์ที่สมบูรณ์ เมื่อเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว

จึงทำการทดสอบหลังเรียน (E_2) จำนวน 30 คะแนน จึงนำมาหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต สามารถแสดงข้อมูลได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเฉลี่ยร้อยละในระหว่างเรียน โดยแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต

คะแนนรวมจากกิจกรรมการเรียนรู้ แผนที่ 1-8 (แผนละ 10 คะแนน)									Σ (80)	ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน (30)
แผนที่ 1	แผนที่ 2	แผนที่ 3	แผนที่ 4	แผนที่ 5	แผนที่ 6	แผนที่ 7	แผนที่ 8			
Σ	100	91	101	100	101	100	101	102	796	799
$\bar{X}$	8.33	7.58	8.42	8.33	8.42	8.33	8.42	8.50	66.33	24.97
p	83.33	75.83	84.17	83.33	84.17	83.33	84.17	85.00	82.92	83.23
S.D.	.49	.51	.51	.49	.51	.49	.51	.52	1.37	1.58
$(E_1/E_2) = 82.92/83.23$										

จากตาราง 1 พบว่า ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต เท่ากับ 82.92 และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังเรียน เท่ากับ 83.23 ดังนั้น ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ มีค่าเท่ากับ 82.92/83.23 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต

	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน	D	D ²
Σ	534	799	265	2,229
$\bar{X}$	16.69	24.97	8.28	69.66

ตาราง 2 (ต่อ)

	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน	D	D ²
p	55.63	83.23	t=14.741*	
S.D.	1.73	1.58		

* มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่าง ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต คะแนนรวมก่อนเรียน เท่ากับ 534 คะแนน ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 16.69 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.73 คิดเป็นร้อยละ 58.12 และคะแนนรวมหลังเรียนเท่ากับ 799 คะแนน ค่าเฉลี่ยคะแนน 24.97 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.58 คิดเป็นร้อยละ 83.23 โดยพบว่าหลังเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์

ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการและขั้นตอนการสอน			
1. มีการเตรียมการสอนในแต่ละครั้งเป็นอย่างดี	3.81	1.00	มาก
2. มีการชี้แจงข้อตกลงและขั้นตอนการเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.31	.86	มาก
3. มีการให้คำแนะนำดูแลเอาใจใส่ในระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพียงพอ	4.06	.84	มาก
4. มีการติดตามตรวจสอบงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	4.09	.78	มาก
5. บรรยายภาคในชั้นเรียนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.13	.87	มาก
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
6. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้กล้าคิดกล้าตอบ	3.94	.98	มาก
7. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นหรือซักถาม แลกเปลี่ยนตามความสนใจ	4.53	.67	มากที่สุด
8. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้มากขึ้น	4.41	.71	มาก
9. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.25	.84	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประโยชน์ที่นักเรียนได้รับ			
10. นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายจำเนื้อหาได้นานขึ้น	4.31	.90	มาก
11. นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น	3.69	.82	มาก
12. นักเรียนมีความสนุกสนานในการเรียนมากขึ้น	3.56	.88	มาก
13. นักเรียนมีความเข้าใจเพื่อนร่วมชั้นมากขึ้น	3.50	.72	ปานกลาง
14. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น	3.59	.95	มาก
15. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น	3.66	.87	มาก
เฉลี่ย	3.99	.43	มาก

จากตาราง 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นหรือซักถามแลกเปลี่ยนตามความสนใจ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .67) กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .71) นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายจำเนื้อหาได้นานขึ้น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .90) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แผนจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน ดำเนินการทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีการทำการทดสอบก่อนเรียน พร้อมเก็บคะแนนระหว่างเรียน (E_1) โดยการทำแบบฝึกหัด และแบบทดสอบย่อย เมื่อเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วจึงทำการทดสอบหลังเรียน (E_2) จำนวน 30 คะแนน จึงนำมาหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต มีประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 82.92 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 83.23 แสดงว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.92 /83.23 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยการจัดเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต คะแนนรวมก่อนเรียน เท่ากับ 534 คะแนน ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 16.69 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.73 คิดเป็นร้อยละ 58.12 และคะแนนรวมหลังเรียนเท่ากับ 799 คะแนน ค่าเฉลี่ยคะแนน 24.97 คะแนน และมีส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.58 คิดเป็นร้อยละ 83.23 โดยพบว่าหลังเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยไว้

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .43)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์โดยจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลและมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต มีประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 82.92 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 83.23 แสดงว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับ $82.92 / 83.23$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมองซีกซ้ายและซีกขวาของผู้เรียนอย่างสมดุล ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สร้างประสบการณ์ และเป็นการฝึกทักษะทางสังคม ทำให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแผนจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต จำนวน 8 แผน และสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ลักษณะแผนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ จากนั้นนำแผนไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบก่อนนำไปดำเนินการทดลองกับนักเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีการทำการทดสอบก่อนเรียน แล้วจึงดำเนินการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน พร้อมเก็บคะแนนระหว่างเรียน (E_1) โดยการทำแบบฝึกหัด และแบบทดสอบย่อย โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างคุณค่าและประสบการณ์ของสิ่งที่เรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจให้ผู้เรียนคิดโดยใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสังเกตการออกไปปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมจริงของสิ่งที่เรียน เป็นการพัฒนาสมองซีกขวา ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ประสบการณ์ และสร้างผังมโนทัศน์โดยกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้และสนใจในสิ่งที่เรียน โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์หาเหตุผล โดยระดมสมอง และการอภิปรายร่วมกัน เป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายและผู้เรียนสร้างผังมโนทัศน์ โดยกำหนดปัญหาหรือหัวข้อเรื่องที่เรียนรู้ สร้างเป็นมโนทัศน์ระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาเชื่อมโยงกัน ขั้นที่ 3 ปรับประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอดและจัดลำดับมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์อย่างไตร่ตรอง นำความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าโดยจัดระบบวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการจัดลำดับความสัมพันธ์ ของสิ่งที่เรียน เป็นการพัฒนาสมองซีกขวา และผู้เรียนจัดลำดับมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน โดยเริ่มจากมโนทัศน์หลักไปสู่มโนทัศน์รอง และมโนทัศน์ย่อย หรือมโนทัศน์เฉพาะให้ลดหลั่นกันลงอย่างมีความหมาย ขั้นที่ 4 พัฒนาคิดรวบยอดเป็นขั้นตอนที่ผู้สอนให้ทฤษฎีหลักการอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและ

พัฒนาความคิดรวบยอดในเรื่องที่เรียนโดยให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากใบความรู้ การสาธิต การทดลอง เป็นการพัฒนาสมองซีกซ้าย ขั้นที่ 5 ขั้นลงมือปฏิบัติจากกรอบความคิดที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม การทดลอง ทำแบบฝึกหัด การสรุปผลการทดลอง สรุปผลจากการทำแบบฝึกหัดที่ถูกต้องชัดเจน ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามก่อนปฏิบัติ เป็นการพัฒนาสมองซีกซ้าย ขั้นที่ 6 สร้างชิ้นงานและสร้างผังมโนทัศน์แสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ ขั้นตอนให้ผู้สอนให้ผู้เรียนแสดงความสามารถ ความถนัด ความสนใจเพื่อสร้างสรรค์ ชิ้นงานของตนเอง เป็นการพัฒนาสมองซีกขวา และผู้เรียนแสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ด้วย เส้นเชื่อม ขั้นที่ 7 วิเคราะห์คุณค่าการประยุกต์ใช้และปรับปรุงผังมโนทัศน์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์ ชิ้นงานของตน อธิบายขั้นตอน อุปสรรคในการทำงาน และวิธีการแก้ไข โดยบูรณาการการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายพัฒนาสมองซีกซ้าย ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับผู้อื่นนำมาประยุกต์และ เป็นผังมโนทัศน์ที่สมบูรณ์ เป็นผู้สอนให้ผู้เรียน นำเสนอผลงานของตนเองให้ผู้อื่นได้ชื่นชมและวิพากษ์วิจารณ์อย่าง สร้างสรรค์เป็นการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการพัฒนาสมองซีกขวา และผู้เรียนปรับปรุง มโนทัศน์ให้เป็นผังมโนทัศน์ที่สมบูรณ์ เมื่อเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วจึงทำการทดสอบหลังเรียน (E_2) จึง นำมาหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 อาจด้วยเหตุผลนี้ที่ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ นรวิทย์ ผันเชียร (2563: ออนไลน์) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้แบบ 4 MAT เป็นรูปแบบ การเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้โดยใช้สมองซีกซ้ายและซีกขวาอย่างสมดุล ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข จึงนับได้ว่า 4 MAT นับเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจและเหมาะสมแก่การนำไปประยุกต์ใช้เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนั้นยังได้ศึกษา การใช้ผังมโนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดและ การขยายทักษะการคิด เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และสามารถจดจำสาระในการเรียนรู้ไปได้อย่างคงทน และ ได้นำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบ ความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จาก การศึกษาค้นคว้า ลงมือปฏิบัติตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์จริงและเกิดการ เรียนรู้ที่แท้จริง จึงช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Kagan (1998: 1) ซึ่งกล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ โดยใช้ผังมโนทัศน์ สามารถทำให้มองเห็นกระบวนการคิดของผู้เรียนได้ ผู้เรียนขยายทักษะการคิดเพิ่มขึ้น การให้ผู้เรียนทำผังมโนทัศน์ซึ่งมีลักษณะเป็นทั้งภาพและข้อความเป็นการสนับสนุน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติยา เกษลดี (2562: 123) ทำการ ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับการใช้ผังมโนทัศน์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกาย มนุษย์และสัตว์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ แบบ 4 MAT ร่วมกับการใช้ผังมโนทัศน์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 77.18/80.17 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 75/75

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัด เรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เรื่อง หน่วยของสิ่งมีชีวิต คะแนนก่อนเรียน มีค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 16.69 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.73 คิดเป็นร้อยละ 58.12 และคะแนนหลังเรียนมี ค่าเฉลี่ย 24.97 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.58 คิดเป็นร้อยละ 83.23 โดยพบว่า หลังเรียนมี

ผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ทำให้ผู้เรียนได้ทำการศึกษาหาความรู้รอบด้าน เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้ หรือแนวทางการแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า และลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้รับประสบการณ์จริงและเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถจดจำสาระในการเรียนรู้ไปได้อย่างคงทน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อธิพัทธ์ อินปา (2565: 4-5) ซึ่งกล่าวถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ว่าเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทั้ง 2 ซีกอย่างสมดุล เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจในสาระที่เรียน และได้ประสบการณ์จากการได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง และเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่มีปัญญา และมีความสุขในการเรียนรู้ทางสังคม สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุทธิดา ทองแสน และ ละดา ดอนหงษา (2567: 444) ที่ได้เสนอไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ร่วมกับผังมโนทัศน์ เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนอย่างมีระบบ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่คงทน สามารถนำความรู้ไปใช้ในการคิด เพื่อแก้ปัญหา ประเมิน ตัดสินใจ และสรุปข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ อย่างสมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปณัษฐพิชชา อินขาว (2563: 2) ทำการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องพลังงานนิวเคลียร์ โดยจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนโดยการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .43) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ เน้นการใช้สมองทั้งสองซีกอย่างสมดุล มีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายและยืดหยุ่นเหมาะกับนักเรียนทุกรูปแบบ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมคิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างประสบการณ์และเป็นการฝึกทักษะทางสังคม ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความสุข โดยได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการวิเคราะห์ ได้ลงมือปฏิบัติ ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และประยุกต์ เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กวิน โบสุวรรณ และคณะ (2562: 50) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดหลายรูปแบบ ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ วิเคราะห์แยกองค์ประกอบของปัญหา และสาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ และนักเรียนได้ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งนับเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ ไมมูน อาลีมัลบารี (2562: 90) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์ และสัตว์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลังเรียน นักเรียนมีเจตคติทางบวกต่อวิทยาศาสตร์โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติพงษ์ สมณัส (2564: 67) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ผังมโนทัศน์ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้สอนจะต้องทำการศึกษาความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียนอย่างเพียงพอเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบ กิจกรรมที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการสร้างสรรค์ตามความถนัดของตน
2. ผู้สอนควรวางแผนเวลาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมและเนื้อหาที่เรียนที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ไปศึกษากับเนื้อหาหรือหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ
2. ควรศึกษาการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหรือเทคนิคอื่น ๆ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวิน โบสุวรรณ์ นราพร ญาณไพศาล และ ศุภวรรณ วงศ์สร้างทรัพย์. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สารเสพติดด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. **วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์**. 3(2): 43-51. <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jehds/article/view/3123>.
- กัญญารัตน์ บัณฑิต. (2559). ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคม เสริมด้วย **ผังมโนทัศน์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- กิตติพงษ์ สมณัส. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของ **นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กิตติยา เกษลี. (2562). การพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับการใช้ผังมโนทัศน์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์และสัตว์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลเชษฐ ศรีพล. (2561). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดอย่างมี **วิจารณญาณทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างความสามารถทางคณิตศาสตร์กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT และสะเต็มศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นรรีร์ ผันเขียว. (2563). **รูปแบบการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 4 MAT**. [เว็บไซต์]. <https://www.truelookpanya.com/dhamma/content/78271>.

- ปณัฏฐ์พิชชา อินขาว. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พลังงานนิวเคลียร์ โดยจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย. [เว็บไซต์]. https://www.phrapathom.ac.th/workteacher-detail_13639.
- ปทุม ช่อคันปอน.(2558). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์พื้นฐานเรื่อง พลังงานนิวเคลียร์ โดยจัดการเรียนรู้ 4 MAT ร่วมกับผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธาวดี ไหมคำ มารศรี กลางประพันธ์ และ สมเกียรติ พลละจิตต์. (2565). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับผังมโนทัศน์ และการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(85): 69-84. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/250313/172630>.
- ไมมูน อาลีมัลบารี. (2562). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์และสัตว์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนกีฬาคณะการบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. (2566). รายงานผลการเรียน ปีการศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565. องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร.
- วราภรณ์ ภูณามบุตร. (2561). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานในวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้น สสส ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2566). การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022. [เว็บไซต์]. <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>.
- สุทธิดา ทองแสน และ ละดา ดอนหงษา. (2567). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับผังมโนทัศน์ วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 8(2): 437-447. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2667/1720>.
- อิทธิพัทธ์ อินปา. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ภาษาไทยตามแนววัฏจักรการเรียนรู้ 4MAT สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Kagan, S. (1998). *Graphic Organizers Cooperative Learning*. Allyn and Bacon.
- McCarthy, B. (1990). *4 Mat in Action*. West Station Street.

E008S: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE BUENG KUM DISTRICT OFFICE BANGKOK

นงค์ลักษณ์ ขอบงาม¹ กุลจิรา รักชนคร² พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตาราง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จำนวนทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่า 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ส่วนด้านการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกรายปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัยและมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่า 0.477- 0.915 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีส่วนร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียนสถานศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมสถานศึกษา ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 88.60 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 0.022 + 0.638(A_6) + 0.162(A_4) + 0.109(A_3)$$

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = 0.044(A_6) + 0.038(A_4) + 0.039(A_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จ, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research study on factors influencing the success of school management has the following objectives 1) study the level of factors affecting the success of school management. 2) study the level of success in school management. 3) study the relationship of factors influencing the success of school management and 4) examine the factors influencing the success of school management., The sample group consists of teachers from educational institutions under the Bueng Kum District Office, affiliated with Bangkok Metropolitan Administration. The sample size was determined using the Krejcie; & Morgan (1970) table Totaling 186 participants. The research tool was a questionnaire based on a 5-point Likert scale, with an index of item-objective congruence ranging between 0.8-1.00 and a reliability coefficient of 0.95 The statistical methods used in the research included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis

Research Findings:

1) Level of Factors Influencing the Success of School Management was high. Among these, the "school administrators" factor had the highest mean score, followed by the "teachers and educational personnel" factor. The "educational administration" factor had the lowest mean score. 2) Level of Success in School Management: The overall and individual aspects of school management success were rated high. The "community participation" aspect had the highest mean score, followed by "increasing educational opportunities," while the "school administration" aspect had the lowest mean score. 3) Correlation Coefficients of Factors Influencing: The correlation coefficients between predictive variables for each factor and school management success were found to be positively and statistically significant at the 0.01 level. The coefficients ranged from 0.477 to 0.915. 4) Factors Influencing the Success of School Management: The factors collectively predicting the success of school management were identified as: Factors related to the school, Factors related to the students, Factors related to school participation. These factors together explained 88.60% of the variance in school management success.

Keywords: Factors influencing success, School management

บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในช่วงกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นเพราะว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและในสังคมที่เป็นพลวัตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงสนใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อที่จะสามารถพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค รวมไปถึงสังคมโลก ควบคู่ไปกับการดำรงรักษา

อัตลักษณ์ของประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันจากภายนอกกระแสโลกาภิวัตน์รวมถึงแรงกดดันภายในประเทศ เพื่อให้คนไทยนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และเป็นประเทศสามารถพัฒนาจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนา เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

การพัฒนาความเจริญมั่งคั่งของประเทศชาติ เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความเจริญมั่งคั่งอย่างยั่งยืนได้นั้นคือ คุณภาพของประชากรในสังคม และกระบวนการที่จะพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและได้ผลดีที่สุดคือ การให้การศึกษาศาสนศึกษา ไม่ว่าจะเป็นของรัฐบาลและเอกชน จำเป็นต้องสร้างความยั่งยืนมั่นคงยิ่งๆ ขึ้นไปในองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จร่วมกันที่ยั่งยืน เป็นการสร้างเสริมเติมเต็มถ่ายทอดอยู่ตลอดไป โดยไม่ต้องพึ่งผู้นำเพียงผู้เดียว แต่การสร้างทีมผู้นำเป็นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำที่ยั่งยืนที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ ยาวไกล ปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและตามสภาพการ ความยั่งยืน มั่นคงนี้ต้องมีมิติหลัก คือ ความมีสปีริต จิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามยิ่งใหญ่มากยิ่งไกล ยิ่งยืนยง ยิ่งหยั่งและยาวไกล มั่นคง ในสิ่งถูกสร้างที่งดงาม ไม่หวั่นไหวโดยง่าย มีจุดยืนที่ชัดเจน ยิ่งใหญ่ต่อไปเรื่อย ๆ คลอบคลุมสมบูรณ์พร้อมทุกฝ่ายรับรู้ร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์และความสำเร็จของผู้เรียน คือ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐโดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้นและมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกันทั้งในระดับกรมจังหวัดอำเภอหรือระดับเขตการศึกษาถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญสถานศึกษาควรจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา กล่าวได้ว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยด้านสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จเป็นโรงเรียนคุณภาพเป็นโรงเรียนที่มีสังคมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัตถุดิบและงบประมาณและทรัพยากรบุคคลสามารถจัดการศึกษา

ได้อย่างดี ทั้งในการบริหารจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานกำหนดและได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้านเป็นคนเก่งคนดีมีความสุขเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนองต่อความต้องการของชุมชนรวมทั้งเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่นในชุมชนได้ David; & Peter (1988)

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร - มหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

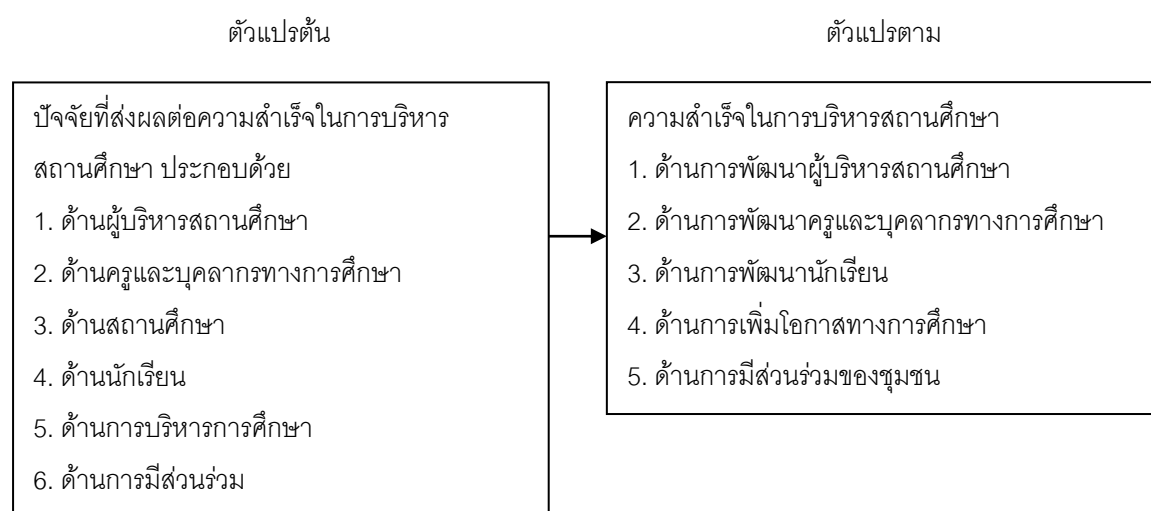
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษาและปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด Reid; et al. (1988), นฤกร ปันพุ่มโพธิ์ (2560), วิจิต แสงสว่าง (2562), เพ็ญพรรณ เคราะหะโทก (2562), ปรมพร ทิพย์พรม (2563), จัตรกมล สมแดง (2564) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามาสังเคราะห์ได้ 6 ปัจจัย ในส่วนตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ปรมพร ทิพย์พรม (2563) มากำหนดแนวคิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครไว้ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงเรียน ทั้งหมด 360 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยการใช้ตารางสุ่มอย่างง่ายของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
 2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
 3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่าเท่ากับ 0.942
 6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95
 7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง
- แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**
- การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม 6 ปัจจัย ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา	4.20	.040	มาก	1
2. ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	.046	มาก	2
3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา	4.17	.051	มาก	3
4. ปัจจัยด้านนักเรียน	4.16	.076	มาก	4
5. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา	4.11	.088	มาก	6
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	4.12	.076	มาก	5
รวม	4.15	.050	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .050) เมื่อพิจารณาด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .040) รองลงมา ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .046) ส่วนต่ำสุด ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .088) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.09	.115	มาก	5
2. ด้านพัฒนาครูและบุคลากร	4.13	.069	มาก	4
3. ด้านการพัฒนานักเรียน	4.17	1.279	มาก	3
4. ด้านเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	4.22	.037	มาก	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.24	.068	มาก	1
รวม	4.18	.040	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .040) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .068) รองลงมา ด้านเพิ่มโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .037) ส่วนต่ำสุด ด้านการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .115) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา	
	r	p
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา A_1	0.477**	0.000
2. ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา A_2	0.575**	0.000
3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา A_3	0.820**	0.000
4. ปัจจัยด้านนักเรียน A_4	0.721**	0.000
5. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา A_5	0.756**	0.000
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม A_6	0.915**	0.000

หมายเหตุ $p < .01$

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 4 ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄	A ₅	A ₆	Y
A ₁	1.000	0.575**	0.820**	0.721**	0.756**	0.915**	0.477**
A ₂		1.000	0.626**	0.626**	0.582**	0.501**	0.575**
A ₃			1.000	0.725**	0.712**	0.778**	0.820**
A ₄				1.000	0.642**	0.619**	0.721**
A ₅					1.000	0.739**	0.756**
A ₆						1.000	0.915**
Y							1.000
X	4.20	4.18	4.17	4.16	4.11	4.12	4.17
S.D.	0.32	0.39	0.55	0.44	0.40	0.44	0.43

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกย่อยปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (A₁) ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (A₂) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A₃) ปัจจัยด้านนักเรียน (A₄) ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา (A₅) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (A₆) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัยและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า 0.915-0.477

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม
 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	SEb	β	t.	Sig.
ค่าคงที่	0.022	0.162		0.136	0.892
ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา	A ₁ 0.016	0.042	0.012	0.392	0.696
ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	A ₂ 0.024	0.040	0.021	0.599	0.550
ปัจจัยด้านสถานศึกษา	A ₃ 0.109	0.038	0.138	2.869	0.005*
ปัจจัยด้านนักเรียน	A ₄ 0.162	0.039	0.167	4.185	0.000*
ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา	A ₅ 0.054	0.047	0.050	1.156	0.249
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	A ₆ 0.638	0.044	0.652	14.614	0.000*

R = .941^a, R² = 0.886

Adjusted R Square = 0.882, S.E._{est} = 0.14829, Sig = 0.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A_3) ปัจจัยด้านนักเรียนสถานศึกษา (A_4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษา (A_6) ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (A_1) ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (A_2) ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา (A_5) ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับความสำเร็จของสถานศึกษา เป็น 0.941 โดยตัวแปรที่ พยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A_3) ปัจจัยด้านนักเรียนสถานศึกษา (A_4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษา (A_6) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 88.20 สามารถสร้างสมการ พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 0.022 + 0.638(A_6) + 0.162(A_4) + 0.109(A_3)$$

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = 0.044(A_6) + 0.038(A_4) + 0.039(A_3)$$

สรุปได้ว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้าน นักเรียนสถานศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนต่ำสุด ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมา ด้านเพิ่มโอกาสทาง การศึกษา ส่วนต่ำสุด ด้านการบริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (A_2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A_3) ปัจจัยด้านนักเรียน (A_4) ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา (A_5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (A_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัยและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า 0.915-0.477

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม

สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A_3) ปัจจัยด้านนักเรียนสถานศึกษา (A_4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมสถานศึกษา (A_6) ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 88.60 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 0.022 + 0.638(A_6) + 0.162(A_4) + 0.109(A_3)$$

$$\text{สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = 0.044(A_6) + 0.038(A_4) + 0.039(A_3)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อการปฏิบัติงานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชันเดช (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียน แต่ละปัจจัยส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ และสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตพัฒน์ มณฑา (2561) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหาร การศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ส่งผลต่อการบริหารสู่คุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ เพ็ญพรรณ เครากระโทก (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในตัวแปรแฝงเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.52-0.75 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.53 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางไปจนถึงระดับสูง 2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยด้านผู้บริหารมีส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอย่างมี ยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.376, 0.367 และ 0.221 ตามลำดับ และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 75 3. สมการโครงสร้างที่ได้จากผลการวิจัย คือ ความสำเร็จในการบริหาร = 0.221 (ปัจจัยด้านผู้บริหาร) + 0.376 (ปัจจัยด้านครูผู้สอน) + 0.367 (ปัจจัยด้านโรงเรียน) สามารถเขียนสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\eta = 0.221 \xi_1 + 0.376 \xi_2 + 0.367 \xi_3$ ทำให้ปัจจัยแต่ละปัจจัยนี้มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการบริหารสถานศึกษา หลักสำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ปลูกฝังค่านิยมที่ดี พัฒนาทักษะชีวิต และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2564) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลัก ในการจัดกระบวนการศึกษามุ่งเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ และได้ตระหนักถึงความสำคัญ ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และ วางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ คือ ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสังคม และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมพร ทิพย์พรม (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านการพัฒนาครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ส่วนด้านพัฒนาผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกย่อยปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (A_2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (A_3) ปัจจัยด้านนักเรียน (A_4) ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา (A_5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (A_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัยและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า 0.915-0.477 ทั้งนี้ปัจจัยด้านต่างส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นูฏกร บันพุ่มโพธิ์ ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .602-.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดแหล่งเรียนรู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายส่งผลทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตพัฒน์ มณฑา (2561) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน ส่งผลต่อการบริหารสู่

คุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ นิตยา ชันเดช (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียน 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยสถานศึกษาและปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 74.30 สอดคล้องกับ นฤกร บันพุ่มโพธิ์ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ 2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรการบริหารและสนับสนุน และการบริหารสถานศึกษาตามลำดับ 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .602-.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู 4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูและด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.311^{**}(X_1) + 0.126^{**}(X_2) + 0.183^{**}(X_3) + 0.017^{**}(X_4) + 0.087(X_5) + 0.028(X_6) + 0.001(X_7)$$

$$\hat{Z} = 0.375^{**}(X_1) + 0.210^{**}(X_2) + 0.165^{**}(X_3) + 0.143^{**}(X_4) + 0.075(X_5) + 0.030(X_6) + 0.001(X_7)$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหานคร ด้านการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายและร่วมปรึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรเพื่อช่วยกันพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ เพราะครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียนสถานศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา วางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความสำเร็จในการบริหารงานได้ขึ้น และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในเรื่องความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบปัญหาภายในแต่ละโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2563). **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของ**.

กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

จัตรมล สมแดง. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

นฏกร บัณเฑาะว์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตยา ชันเดช. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษา** มหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญา** ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เพ็ญพรรณ เครากระโทก. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญา** ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- David, H.; & Peter, H. (1988). *Towards the Effective School*. Oxford: Basic Blackwell.
- Reid, K.; David, H.; & Peter, H. (1988). *Towards the Effective School: The Problem and Some Solutions*. Oxford: Basic Blackwell.

E009L: ผลการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

THE RESULTS OF LEARNING MANAGEMENT THROUGH VISUAL THINKING ON GOOD PRACTICES IN THE SOCIAL STUDIES, RELIGION, AND CULTURE SUBJECT FOR GRADE 2 STUDENTS OF BAN NA SUANG SCHOOL, UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 5

กัญฐมณี คันทิ¹ ระพิน ชูชื่น² ศันสนีย์ บุญเฉลียว³ ศุภรดา วงษ์แก้ว⁴

¹ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดอกเตอร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

³ อาจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

⁴ อาจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 30 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี จำนวน 9 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test dependent samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.48 / 86.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนรูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง ก่อนเรียน

เท่ากับ 10.47 S.D.= 1.83 หลังเรียนเท่ากับ 17.27 S.D. = 1.64 ซึ่งหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ

Abstract

The objectives of this research were 1) to enhance the efficiency of the lesson plan to meet the benchmark at 80/80 by Visual thinking format 2) to compare the learning achievement of students in Grade 2 of Ban Na Suang School between pre-learning and post-learning and 3) Study of satisfaction with learning management of students in grade 2 of Ban Na Suang School by random cluster sampling. The sample consisted of 30 students in Grade 2 of Ban Na Suang School. The research instruments consisted of 9 lesson plans using Visual thinking format, the learning achievement test, and Questionnaire on satisfaction with learning management. Statistics for data analysis included mean, standard deviation, and t-test dependent samples.

The findings revealed that:

1. The lesson plan using Visual thinking format had an efficiency of 84.48 / 86.33, meet to standard criteria 80/80.
2. The comparison of learning achievement between pre-learning and post-learning of local history through the Visual thinking format of students in Grade 2 shows that the pre-learning achievement was 10.47 S.D.= 1.83, while the post-learning achievement was 17.27. S.D. = 1.64 The post-learning achievement was higher than the pre-learning achievement statistically, significant at 0.01 level.
3. The Students' satisfaction with learning management is at the highest level. (mean = 4.55, S.D. = 0.53).

Keywords: Learning Management, Visual Thinking Model

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของประชาชนกับจำนวนทรัพยากร เป็นผลทำให้เกิดการกระทำที่แต่ละคนต่างแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อความสบายโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น และส่วนรวม การมุ่งเน้นทางด้านวัตถุทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัตถุกับจิตใจ การหันเหออกจากจารีตประเพณีทำให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมขึ้นมาอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ปัญหาสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้น หากจะทำให้สังคมเกิดความสงบสุขและมีความเจริญก้าวหน้าควบคู่ไปกับเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริม

การคิดอย่างมีวิจารณญาณของคนในสังคม สังคมศึกษาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นศาสตร์ความรู้หนึ่งที่มีความสำคัญ และมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สามารถปรับตัวและปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก (ฐากร สิทธิโชค. 2564) วิชาสังคมศึกษาจึงช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจว่ามนุษย์ดำรงชีวิตอย่างไร และเข้าใจถึงการพัฒนากการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ตามกาลเวลาตามเหตุปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่าง มีคุณธรรมมีความอดทน อดกลั้น สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข (พระปรีชญา ชยคุชโณ พระเอกรัตน์ มหามงฺคโล และ พระครูศรีสุนทรสโรจ. 2561)

การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านสติปัญญา เจตคติ และทักษะความสามารถด้านต่าง ๆ ควรเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้เรียน วัย เพศ และวุฒิภาวะ ในการจัดการเรียนรู้ ควรมีลักษณะของการบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ และแขนงวิชาต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความคิด ทักษะประสบการณ์ และความสามารถในการเรียนรู้มาเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนในตำราให้เข้ากับชีวิตจริง (ฐากร สิทธิโชค. 2564)

ที่ผ่านมาในอดีตครูมักจัดการเรียนการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง คือ ครูเป็นผู้มีความรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ โดยครูหวังว่าการถ่ายทอดความรู้ของตน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และนำความรู้ไปใช้ได้ ซึ่งในทางปฏิบัติผลที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ผู้เรียนจำนวนมากมักเกิดการเรียนรู้ในระดับความรู้ความจำเท่านั้น และบางส่วนอาจจะขึ้นไปถึงระดับความเข้าใจ และมีน้อยมากที่ได้ขึ้นถึงการนำไปใช้ วิเคราะห์สังเคราะห์ และประเมินผล แสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดความรู้ของครูไม่เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้ การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างสรรค์สร้างความรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดการสร้างสรรค์สร้างความรู้ (Constructivism) จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้เสริมในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ชัดเจน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา คือ ได้คิด ได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (ฐากร สิทธิโชค. 2564) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีโอกาสได้รับข้อมูลประสบการณ์ใหม่ ๆ เข้ามา และมีโอกาสได้ใช้กระบวนการทางสติปัญญาของตน ในการคิดกลั่นกรองข้อมูลทำความเข้าใจข้อมูลเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ใหม่และความรู้เดิม และสร้างความหมายข้อมูลด้วยตนเองกระบวนการสร้างสรรค์สร้างความรู้นี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลถึงความเข้าใจ และการคงความรู้นั้น (พิศนา แหมมณี. 2560)

การคิดแบบฉายภาพ (Visual Thinking) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนรู้สอดคล้องกับการทำงานของสมอง ช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้โดยใช้ภาพจากการวาดสร้างการรับรู้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ให้เป็นระบบ ทำให้จดจำได้ระยะยาวและเรียกคืนความรู้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น นิยามของการคิดฉายภาพ คือ กระบวนการออกแบบความคิดที่จะช่วยสร้างวิคิดใหม่ให้เราคิดและมองอะไรชัดขึ้น ง่ายขึ้น เห็นความเชื่อมโยงในสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม (ไพฑูรย์ อนันต์เขต. 2562) กลวิธีการคิดฉายภาพสามารถนำไปผสมผสานกับวิธีสอนได้หลายแบบ เช่น รูปแบบการสอนตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ฉายภาพจึงเป็นวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างฝังลึกและช่วยส่งเสริมการคิดได้เป็นอย่างดี (สุทธิยา สุวรรณ. 2556) ซึ่งจะส่งผลให้

คุณภาพของผู้เรียนที่ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาที่เน้นสร้างคนให้มีความสามารถ มีคุณธรรม มีความสุข เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทยที่ส่งผลให้ประเทศมีสังคม มีเศรษฐกิจและการเมืองที่ดี

ผลการเรียนในรายวิชา สังคมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง จังหวัด อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2563-2565 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากคะแนน เฉลี่ยของนักเรียนทั้งชั้น ซึ่งอยู่ในระดับปรับปรุง (โรงเรียนบ้านนาสว่าง . 2565) ซึ่งพบว่ารูปแบบการสอนในปัจจุบัน ใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ บทบาทของครูจึงเป็นเพียงผู้บรรยาย ผู้บอก ผู้สาธิตเนื้อหาทางด้าน อันก่อให้เกิดการ เรียนรู้ของนักเรียนที่มองเฉพาะผลลัพธ์ ไม่ได้เน้นกระบวนการให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการ มองข้ามกระบวนการเรียนรู้และทัศนคติของนักเรียนที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ (ธวัตรชัย เคนธา. 2558)

จากสภาพปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่ำกว่าระดับมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้การคิดฉายภาพ (Visual Thinking) ซึ่งเป็นการคิดที่เน้นกระตุ้นกระบวนการทางสมอง โดยเชื่อมโยงรูปภาพกับภาษาหรือข้อมูลที่สะสมไว้ในความทรงจำแล้วถ่ายทอดออกมาเป็นภาพวาดที่หลากหลาย รูปแบบ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างหลากหลายและนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ โดยกลวิธีการคิดเห็นเป็นภาพ เป็นการใช้การตั้งคำถามและการดูภาพจะส่งผลให้ผู้เรียน และครูเพิ่มความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้การ จัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการ การจัดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เพื่อจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน ให้สูงขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการ พัฒนาการเรียนการสอน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็น ภาพรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน บ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สมมติฐานในการวิจัย

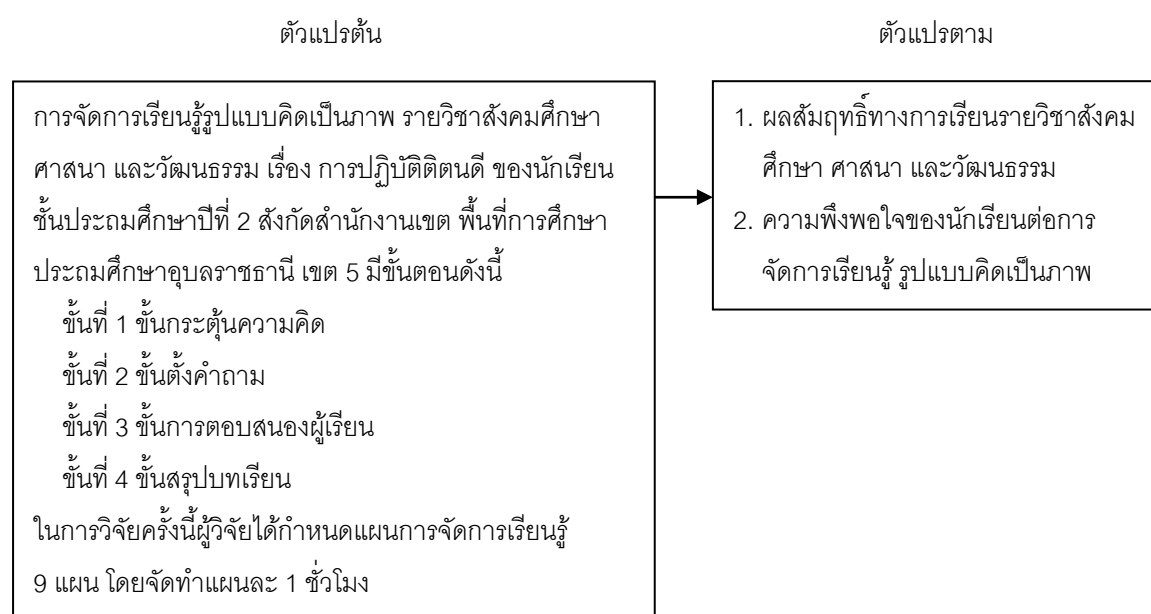
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติ ตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 มีผลการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สถานศึกษา สามารถนำการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนการสอนโดยการจัดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ในรายวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ได้
2. ครูผู้สอน สามารถนำการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนการสอนโดยการจัดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ระดับชั้นประถมศึกษา ในรายวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ได้
3. นักเรียน สามารถพัฒนาความรู้ทางสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม และยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติดีตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ โดยการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีของ ไฮเซน และ เยนาวิน (Housen; & Yenawine. 2009) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นความคิด ขั้นที่ 2 ขั้นตั้งคำถาม ขั้นที่ 3 ขั้นการตอบสนองของผู้เรียน และขั้นที่ 4 ขั้นสรุปบทเรียน และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 โรงเรียน จำนวน 7 ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งหมด 345 คน กำลังเรียนอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสง ซึ่งกำลังเรียนอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสง โดยใช้การจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน ดำเนินการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นความคิด ขั้นที่ 2 ขั้นตั้งคำถาม ขั้นที่ 3 ขั้นการตอบสนองผู้เรียน ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปบทเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรูปแบบคิดเป็นภาพ ก่อนเรียนและหลังเรียน วิชา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสง แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ คิดมาที่ใช้จริง 20 ข้อ

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติ E1/E2

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพการโดยการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สูตร E1/E2

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสง โดยใช้สถิติ (t-test Dependent Sample)

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ พื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (p)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
 - 2.2 การวิเคราะห์ความยากง่ายของแบบทดสอบ
 - 2.3 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ (Discrimination)
 - 2.4 การหาความเชื่อมั่นแบบทดสอบ (KR-20) การวัดความคงที่ของแบบทดสอบ
3. การหาค่าประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติ E1/E2 จำนวน 9 แผน จากการศึกษา พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์กระบวนการ (E1) และผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 84.48/86.33 ตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน เท่ากับ 84.48 และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังเรียน เท่ากับ 86.33 ดังนั้น ประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 เท่ากับ 84.48/86.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน เรียน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง ดังตาราง 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง

นักเรียนคนที่	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน	D	D ²
รวม	314	518	204	41616
$\bar{X}$	10.47	17.27	6.80	48.2
S.D.	1.83	1.64	t = 25.52*	
p	52.33	86.33		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน เรียน พบว่า คะแนนรวมก่อนเรียน เท่ากับ 314 ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 10.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.83 คิดเป็นร้อยละ 52.33 และคะแนนรวมหลังเรียน เท่ากับ 518 ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 17.27 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.64 คิดเป็นร้อยละ 86.33 คะแนน โดยพบว่าหลังเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานในการวิจัยได้กำหนดไว้ และการทดสอบค่าทีแบบ Dependent Sample เท่ากับ 25.52*

ตาราง 7 สรุปผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง

การทดลอง	n	$\bar{X}$	P	S.D.	ΣD	ΣD^2
ก่อนเรียน	30	10.47	52.33	1.83	204	41616
หลังเรียน	30	17.27	86.33	1.64	.01*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลสรุปผลการเปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบ คิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้สถิติร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสว่าง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภาพในการจัดการเรียน ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
2. คำถามที่ใช้ช่วยนักเรียนได้มีกรคิด และมองเห็นภาพที่เกิดขึ้นชัดเจน	4.67	0.51	มากที่สุด
3. ภาพในการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.29	0.64	มาก
4. คำถามที่ใช้ถาม เป็นคำถามที่สื่อให้เห็นภาพชัดเจน	4.71	0.46	มากที่สุด
5. คำถามที่ใช้ถามเป็นคำถามที่ปลายเปิด ทำให้กล้าแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมกับเพื่อน	4.67	0.48	มากที่สุด
6. นักเรียนคิดมีความสุขในการทำกิจกรรมการเรียนหรือไม่	4.57	0.48	มากที่สุด
7. ครูให้อิสระในการตอบคำถามหรือไม่	4.57	0.51	มากที่สุด
8. นักเรียนชอบภาพประกอบที่ครูนำมาใช้เป็นสื่อการสอนหรือไม่	4.67	0.48	มากที่สุด
9. ครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นหรือไม่	4.10	0.54	มาก
10. มีขั้นตอนการเรียนที่เข้าใจง่าย ครูสอนทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน	4.62	0.50	มากที่สุด
รวม	4.55	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 โดยลำดับที่ 1 ข้อที่ 1 ภาพในการจัดการเรียน ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน และข้อที่ 2 คำถามที่ใช้ถาม เป็นคำถามที่สื่อให้เห็นภาพชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ลำดับที่ 2 ข้อที่ 2 คำถามที่ใช้ช่วยนักเรียนได้มีการคิด และมองเห็นภาพที่เกิดขึ้นชัดเจน ข้อที่ 5 คำถามที่ใช้ถามเป็นคำถามที่ปลายเปิด ทำให้กล้าแสดงความคิดเห็น และข้อที่ 8 มีส่วนร่วมกับเพื่อน และข้อที่ 8 นักเรียนชอบภาพประกอบที่ครูนำมาใช้เป็นสื่อการสอนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ลำดับที่ 3 ข้อที่ 10 มีขั้นตอนการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย ครูสอนทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84.48/86.33

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ พบว่า ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53

อภิปรายผล

ผลการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสงฆ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่อง การปฏิบัติตนดี รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านนาสงฆ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์กระบวนการ (E1) และผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 84.48/86.33 ตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อรรถสิทธิ์ บัวพันธ์ (2564) เรื่อง การใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ เรื่องกาพย์ห่อโคลง ประพาสธารทองแดง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีผลการเรียนรู้เรื่องกาพย์ห่อโคลงประพาสธารทองแดง โดยใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.09) และสอดคล้องกับวิจัยของ ธนิตา วงษ์สะพาน (2562) เรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือประกอบกับชุดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพ (Visual Thinking) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการ

เรียนรู้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือประกอบด้วยชุดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพ (Visual Thinking) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 73.41/72.65 ซึ่งเป็นไปตาม เกณฑ์ประสิทธิภาพ 70/70 ที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะสุยะอ้าย (2552) ได้ศึกษาการวิจัยโดยใช้กลวิธีการคิดจากภาพในการสร้างแผนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคการส่งเสริมความคิดโดยใช้ภาพ โดยได้ปฏิบัติการสอนกับนักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 28 คน พบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษและการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการส่งเสริมความคิดโดยใช้ภาพเป็นสื่อ

2. ผลการเปรียบเทียบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนรู้รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 คะแนนรวมก่อนเรียน เท่ากับ 314 ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 10.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.83 คิดเป็นร้อยละ 52.33 และคะแนนรวมหลังเรียน เท่ากับ 518 ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 17.27 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.64 คิดเป็นร้อยละ 86.33 คะแนน โดยพบว่าหลังเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานในการวิจัยได้กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒนา มั่นภาวนา (2561) ได้ศึกษาความเข้าใจในการอ่านวรรณคดีไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคแผนผังความคิด จากผลการวิจัยพบว่ามีผลการเรียนรู้หลังเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังนำไปปรับใช้กับการอ่านในวิชาอื่น ๆ ได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี แสงอรุณ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการเขียนสรุปความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด จากผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการกระบวนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ เรื่องการปฏิบัติตนดี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 โดยระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 โดยลำดับที่ 1 ข้อที่ 1 ภาพในการจัดการเรียน ช่วยให้เด็กเกิดความสนใจในการเรียน และข้อที่ 2 คำถามที่ใช้ถาม เป็นคำถามที่สื่อให้เห็นภาพชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ลำดับที่ 2 ข้อที่ 2 คำถามที่ช่วยให้นักเรียนได้มีการคิด และ มองเห็นภาพที่เกิดขึ้นชัดเจน ข้อที่ 5 คำถามที่ใช้ถามเป็นคำถามที่ปลายเปิด ทำให้กล้าแสดงความคิดเห็น และข้อที่ 8 นักเรียนชอบภาพประกอบที่ครูนำมาใช้เป็นสื่อการสอนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ลำดับที่ 3 ข้อที่ 10 มีขั้นตอนการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย ครูสอนทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณพรพุ่ม (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านจับใจความสำคัญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แผนผังความคิด จากผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านจับใจความ มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการสอนภาษาไทย โดยเน้นด้านการอ่านจับใจความ ทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนสูงขึ้น

เนื่องจากแผนการจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ เหมาะสมตามลำดับขั้นตอน ช่วยให้นักเรียนเข้าใจรายละเอียดต่าง ๆ ได้มากขึ้น สามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระตามความสามารถของแต่ละคน และมีบรรยากาศในการเรียนที่สนุกสนาน นักเรียนจึงมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถสิทธิ์ บัวพันธ์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ เรื่องกาพย์ห่อโคลงประพาสธารทองแดง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีผลการเรียนรู้เรื่องกาพย์ห่อโคลงประพาสธารทองแดง โดยใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดเป็นภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.09) ทั้งนี้เนื่องจากการใช้รูปแบบการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Visual Thinking และกิจกรรมในบทเรียนที่ผู้วิจัยได้จัดให้กับนักเรียนทุกแผนการสอนแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้มากในทุกองค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Visual Thinking เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการใช้รูปภาพหรือแผนผังความคิดเพื่ออธิบายรายละเอียดหรือข้อมูลจำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น เพื่อให้เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายและกระตุ้นให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดได้อย่างเป็นระบบ โดยผู้เรียนให้ความคิดเห็นต่อแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Visual Thinking ว่า เป็นรูปแบบการสอนของครูที่ส่งเสริมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันกับเพื่อน ส่งเสริมให้นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การเรียนแบบ Visual Thinking ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ทำให้นักเรียนทำกิจกรรมได้อย่างอิสระ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เกิดความคิดที่หลากหลายให้ผู้เรียนที่มีความแตกต่างได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบเชื่อมโยง ผูกในเรื่องการสื่อสารให้เข้าใจ สร้างองค์ความรู้ เชื่อมโยงองค์ความรู้เก่าและการแสวงหาความรู้ใหม่ ทำให้นักเรียนมีความสนุกสนานไม่น่าเบื่อ การจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ที่สูงขึ้น และการจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้วิชาอื่นและปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนและนักเรียน จะต้องเตรียมความพร้อมโดยครูจะต้องชี้แจงนักเรียนก่อนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้และครูผู้สอนจะต้องมีการวางแผน และแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา ที่จะสอนการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ
2. ครูผู้สอนควรคำนึงถึงรูปภาพที่ต้องการให้เด็กวาดควรมีความชัดเจน ในการทำกิจกรรม เนื่องจากวุฒิภาวะและความสามารถ ของเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
3. ขณะที่ครูผู้สอนสาธิตการทำกิจกรรมผู้สอนควรใช้คำสั่งง่าย ๆ เพื่อให้เด็กเข้าใจและปฏิบัติตามได้ และไม่ควรใช้คำพูดในการสื่อสารกับเด็กมากเกินไป เปิดโอกาสให้เด็กได้พูดคุย สนทนา ได้ตอบและเล่าเรื่องราวผ่านกิจกรรม ครูผู้สอนควรพึงตระหนักว่าตนเองเป็นเพียงผู้แนะนำหรือชี้แนะเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำไปใช้ในรายวิชาและนักเรียนทุกระดับชั้น และควรจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ให้พร้อม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักเรียนให้ได้ปฏิบัติตามที่ครูกำหนด
2. ควรนำการจัดการเรียนรู้ รูปแบบคิดเป็นภาพ ไปใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้หรือแนวคิดอื่น ๆ ที่ส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น
3. ควรพัฒนาสื่อการสอนที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการสอน รูปแบบคิดเป็นภาพ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะอื่น ๆ ให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545**. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการจัดการเรียนรู้**. โรงพิมพ์รับส่งวัสดุและครุภัณฑ์.
- _____. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษณะ สุยะอ้าย. (2552). การใช้เทคนิคส่งเสริมความคิดโดยใช้ภาพเป็นสื่อเพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียนปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU Intellectual Repository (CMU IR). <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Creator/personDc/79413>.
- กฤษดา บุญหมื่น. (2555). **ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้**. Blogger. <https://xn--12c2c0ada3bv5b3ao7h2d.blogspot.com/2012/07/blog-post.html>.
- จารูพี แสงอรุณ. (2559). **การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนสรุปความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. Rmu.ac.th <https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2559/118263/Jarulee%20Saengarun.pdf>.
- ธวัตรชัย เดนชา. (2558). ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน เรื่อง เลขยกกำลัง ในชั้นเรียนที่ใช้การสอนด้วยวิธีการแบบเปิด. บทความ: มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558). <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/40433>.
- ปณณวีร์ แสงมนตรี. (2558). **การพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธีการคิดจากภาพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU Intellectual Repository (CMU IR). <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:123017>.
- พรพิไล เลิศวิชา และ อัครภูมิ จารุภกร. (2550). **ออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยเข้าใจสมอง**. สถาบันวิทยาการการเรียนรู้.

พระปรีชาญาณ ชยอุฑฺฒโฒ พระเอกรัตน์ มหามงฺคโล และ พระครูศรีสุนทรสริกิจ. (2561). **ความสำคัญของวิชาสังคมศึกษาและพัฒนากิจการของวิชาสังคมศึกษา**. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 “การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนในยุค Thailand 4.0” (น. 616-626). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดน่าน.

ไพฑูรย์ อนันต์ทเขต. (2562). **Visual Thinking คืออะไร**. สืบค้นจาก <http://celt.li.kmutt.ac.th/km/index.php/what-is-visual-thinking/>.

รณิดา วงษ์สะพาน. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือประกอบกับชุดการเรียนรู้แบบคิดเป็นภาพ (Visual Thinking) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. **วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. ฉบับที่ 1 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2562. https://edu.snru.ac.th/wp-content/uploads/2020/01/11-ConED-Oral-17-%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%B2_ok-%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%89%E0%B9%84%E0%B8%82%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B9%88.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง**. สำนักงานฯ.

สุทธิดา สุวรรณ. (2556). **ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ของไตรเวอร์และเบลล์เสริมด้วยผังมโนทัศน์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. ใน งานประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 14. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. https://www.google.com/search?q=%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%B2+%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%2C+2556+&sca_esv=2ba89006986b405a&rlz.

สุวัฒนา มั่นภาวนา. (2561). **ความเข้าใจในการอ่านวรรณคดีไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคแผนผังความคิด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7641>.

อรพิน พรหม. (2555). **การสร้างแบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคแผนผังความคิด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านป่าไม้แดง อำเภอต๋อยสะเทิด จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. file:///C:/Users/Administrator/Downloads/kamonrat,%7B\$userGroup%7D,+5.pdf.

อรรถสิทธิ์ บัวพันธ์. (2564). **เทคนิคการจับภาพเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่องกาพย์ห่อโคลง ประพาสธารน้ำข้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต. RSUIR at Rangsit University (EDU-CI-M) <https://rsuir-library.rsu.ac.th/>.

- Aldalalah, O. M.; Ziad, A.; Ali, K. B.; & Wafa, A. (2019). Effect of Augmented Reality and Simulation on the Achievement of Mathematics and Visual Thinking Among Students. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*. 14(18): 164-185. DOI:10.3991/ijet.v14i18.10748.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook 1: Cognitive Domain*. Mckay.
- _____. (1976). *Human Characteristics and School Learning*. McGraw-Hill.
- Cullen, R. (2001, Spring). Perspectives on User Satisfaction Surveys. *Library Trends*. 49: 602-686.
- Edy, S.; Jozua, S.; Yaya, S.; & Kusumah, D. (2013). *Improving of Junior High School Visual Thinking Representation Ability in Mathematical Problem Solving by CTL*. Indonesia University of Education.
- Gagné, R. M.; & Briggs, L. J. (1979). *Principles of Instructional Design*. 2nd ed., Holt. Rinehart, and Winston.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. McGraw-Hill.
- Halimatussa'diah; & Mustadi, A. (2019). Application of Visual Thinking Technique to Improve Students' Critical Thinking Skills. *KnE Social Sciences*. 62-70. doi:10.18502/kss.v3i10.3888.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed., John Wiley and Sons.
- Housen, A.; & Yenawine, P. (2009). *VTS Visual Thinking Strategies*. <https://sjmusart.org/sites/default/files/files/VTS%20at%20a%20Glance.pdf>.
- Jeong, J. H. (2017). *Visual Thinking*. In Nichapat Promsuwan (Ed.), *The Benefits of Visual Thinking*. Good Head Printing & Packaging Group.
- Jones, R. H.; & Hafner, C. A. (2012). *Understanding Digital Literacies: A Practical Introduction*. Oxon: Routledge.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall.
- Skills among the Eighth Grade Students in Yemeni Schools. *Journal of Social Studies*. 28(2): 53-80.
- Smajdek, A.; & Selan, J. (2016). The Impact of Active Visualisation of High School Students on the Ability to Memorise Verbal Definitions. *Center for Educational Policy Studies Journal*. 6(4): 163-186.
- Stromborg, M. F. (1984). Selecting an Instrument to Measure Quality of Life. *Oncology Nursing*. 11(5): 88-91.

E009S: การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE OF SAMUT PRAKAN

ประภาพร นิมนต์¹ นิษฐา พรสุวิงษ์² สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของตาราง เครจซี และ มอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 331 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 7 ด้าน 7 แนวทาง

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) To study the academic administration of school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. 2) To compare the levels of academic administration of school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. 3) To study the guidelines for academic administration of school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The sample group used in the research was the teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, academic year 2024, which determined the sample size using the calculation formula according to the calculation principles of the Krejcie and Morgan Table. The sample size used in the research was 331 people by the method of stratified sampling (Stratified sampling) and the simple random method by drawing lots. (Lottery-based approach). Data providers consisted of 5 executives, selected through purposive sampling. The research tools were questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that: 1) Academic administration of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office Overall, the opinions were at a high level. When considering each aspect The area with the highest average is the development and use of technological media for education. There are opinions at a high level. Next is research to develop the quality of education. There are opinions at a high level. And the aspect with the lowest average is the development of educational institution curriculum. There are opinions at a high level. 2) Teachers with gender, age, education level Work experience and different sizes of educational institutions There is a level of opinion on the academic administration of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office Overall different. 3) Guidelines for academic administration by educational institution administrators Under the jurisdiction of the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, it consists of 7 areas and 7 approaches.

Keywords: Academic administration, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสาเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมโลกและสังคมไทยที่เชื่อมโยงถึงกัน จะเห็นได้ว่า หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ต่างมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมในทุกด้าน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถเรียนรู้และบริหารความรู้จากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น ย่อมอยู่รอดยาก ดังที่ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการ

ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของการเปลี่ยนโฉมบทบาท 'ครู' ให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ เป็นต้น (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 37)ทั่วโลกต่างต้องเผชิญความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุคศตวรรษที่ 21 การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐการพัฒนาประเทศให้มีความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ดังที่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินการให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

อีกทั้งการมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี รองรับยุทธศาสตร์ชาติมีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) โดยมุ่งการผลิตกำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประกอบกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนประเทศไทยบนฐานนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยผลักดันให้การพัฒนาและใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิต และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้มากขึ้น

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาลักษณะของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบัน และอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทั้งนี้การศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในระดับปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดหมายของการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อจัดดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของการบริหาร

สอดคล้องกับความเห็นของ ธัญญา คุณสุข (2565) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในสถานศึกษา ที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด และ สดใส ศรีสวัสดิ์ (2565) ก็ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้งานวิชาการยังเป็นที่สนใจในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยงานวิชาการนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน รวมถึงทิศทางการวางแผนกระบวนการทำงานของครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนั้นงานวิชาการจึงเปรียบเสมือนผลสะท้อนคุณภาพด้านการจัดการศึกษา ว่าสามารถดำเนินงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานการศึกษาหรือไม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญจะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา การบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานในการวิจัย

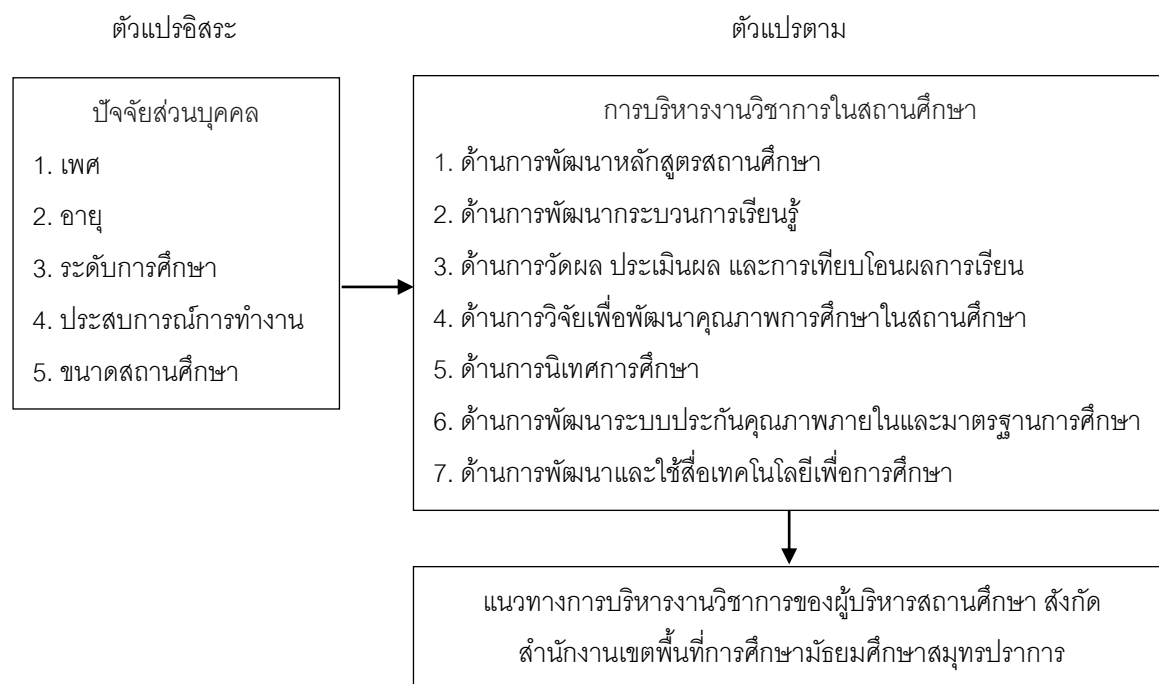
ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ทราบถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ Miller (1965), Smith; et al. (1969), Faber; & Shearon (1970), Campbell; Bridges; & Nystrand (1977), Sergiovanni; et al. (1980), Austin; & Reynolds (1990), Kimbrough; & Nunnery (1998) กระทรวงศึกษาธิการ (2552), ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560), ยุพา พรหมแย้ม (2562), ชโนทัย เจริญเนื่อง (2563), พัชฎ์พิชา จันทา (2563), ศดานัน บุญรอด (2563), สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563), นุชเรศ คำดีบุญ (2564), ธัญฐา คุณสุข (2565), วิรมณ บัณงาม (2565), สดใส ศรีสวัสดิ์ (2565) และสังเคราะห์ขอบข่ายการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีรายละเอียดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีครูจำนวน 2,331 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1.00$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า $\alpha = .960$
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 331 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง จำนวน 5 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 80.06 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 64.05

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.24	.634	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.26	.531	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.27	.530	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.33	.506	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	.521	มาก
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.30	.493	มาก
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.41	.479	มาก
รวม	4.30	.334	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .334) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระดับการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .479) รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .506) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .634) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับการแสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	f	P-Value	f	P-Value	f	P-Value
1. ด้านการพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษา	2.298*	.022	1.523	.132	1.639	.164	5.326**	.000	1.910	.128
2. ด้านการพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้	2.382*	.018	2.280*	.025	2.924*	.021	6.268**	.000	3.127*	.026

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	f	P-Value	f	P-Value	f	P-Value
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ การเทียบโอนผล การเรียนรู้	- .788	.431	2.926**	.004	.784	.536	2.076	.084	1.250	.292
4. ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาใน สถานศึกษา	1.167	.244	.834	.405	3.659**	.006	2.215	.067	7.053**	.000
5. ด้านการนิเทศ การศึกษา	2.931**	.004	1.894	.059	4.168**	.003	3.682**	.006	.760	.517
6. ด้านการพัฒนา ระบบประกัน คุณภาพภายใน และมาตรฐาน การศึกษา	1.118	.264	3.227**	.001	4.835**	.001	3.122*	.015	3.730*	.012
7. ด้านการพัฒนา และใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	1.779	.076	2.724**	.007	2.888*	.023	4.661**	.001	13.532**	.000
รวม	2.491*	.013	2.794**	.007	4.199**	.002	6.349**	.000	6.155**	0.000

** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อายุต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรวิเคราะห์ เอกสาร หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนประเมินผลผู้เรียนดำเนินการผ่านวิธีการที่หลากหลายและคำนึงถึงสภาพจริงของการเรียนรู้ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารควรผสมผสานกระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ และพัฒนาความสามารถ

ในการแก้ไขปัญหาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรนิเทศอย่างมีหลักการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้โอกาสผู้รับการนิเทศแบ่งปันแนวทางหรือวิธีการที่ตนเองใช้ 6) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรประเมินผล ติดตามการใช้งานสื่อเทคโนโลยีให้สามารถพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 7 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 1 แนวทาง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 1 แนวทาง ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 1 แนวทาง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 1 แนวทาง ด้านการนิเทศการศึกษา 1 แนวทาง ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 1 แนวทาง และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 1 แนวทาง

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เกตกนก สวยศำข้าว (2561) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราพร สินศิริ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณฑา วงษาไฮ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระอนันต์ แพงวงศ์ (2565) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับ

มัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภาวินี ชินพันธ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นำนวัตกรรมการศึกษา หรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาสื่อ หรือสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับ พัชฎิพิชา จันทา (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา หมายถึง การสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม การส่งเสริมสนับสนุนและให้บริการสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศติดตามผลการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุงและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องกับ สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนใช้เป็นตัวกลางในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด สร้างความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งการนำนวัตกรรมการศึกษา หรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีกว่าวิธีการเดิม และนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ แนวความคิด กระบวนการ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ วิรมณ บัณงาม (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาสื่อ หรือสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม รวมทั้งนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายวางแผนการจัดหา พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สำรวจความต้องการสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของครู และสนับสนุนงบประมาณในการจัดหา จัดทำสื่อการเรียนรู้

อีกทั้งการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศแผนกลยุทธ์แผนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหมวดหมู่มีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน และมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ ชโนทัย เจริญเนื่อง (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรม หรือการปฏิบัติการหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่กำหนด โดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผลคุณภาพ ตลอดจนการรับรองคุณภาพจนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของระบบ และกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้การประกันคุณภาพจะเป็นกิจกรรมตามปกติสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตอย่างต่อเนื่องโดยอยู่บนพื้นฐาน การป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ และการส่งเสริมการดำเนินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อ

ผลผลิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ พชญพิชา จันทา (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา จัดทำแผนกลยุทธ์แผนพัฒนาสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming) และประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ สรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับ วิรมณ ปันงาม (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หรืออาจจะเพิ่มเติมมาตรฐานได้ จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่มีความสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน จัดทำแผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาดำเนินการตามแผน พัฒนาสถานศึกษา มีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วราพร ลินศิริ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ มณฑา วงษาไฮ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สุนันทา ดีคำมา (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ อนุกุล มามั่งคั่ง (2567) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 4 กลุ่มน้ำยั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรายุทธ โพธิ์ลา (2567) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสตึก 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วราพร ลินศิริ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ รัชดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วราพร สินศิริ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ชนาภา นาค (2565) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ อนุกุล มามั่งคั่ง (2565) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 4 กลุ่มน้ำยั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.5 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ พระอนันต์ แพงวงษ์ (2565) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วราพร สินศิริ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัย สุรินทร์ ดีคำมา (2564) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 7 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 1 แนวทาง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 1 แนวทาง ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 1 แนวทาง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 1 แนวทาง ด้านการนิเทศการศึกษา 1 แนวทาง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 1 แนวทาง และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 1 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และศึกษาดำเนินงานตามตัวชี้วัดของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดเนื้อหาสาระ และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ และในด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในครั้งนี้

3. ควรสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเพิ่มเติมจากเพียงมีอายุประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี เป็นการเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านการบริหารงานวิชาการ หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มี Best Practice ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อความลึกซึ้งของแนวทางในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกตุกนก สวดยคำข้าว. (2561). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนากานต์ อุณาภาด. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด**. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 9(3): 681. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdimu/article/view/265407/176364>.
- ชโนทัย เจริญเนื่อง. (2563). **กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/830/1/58030580029.pdf>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. สุวีริยาสาส์น.
- พระอนันต์ แผงวงษ์ (2565). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- พัชญ์พิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวิณี ชินพันธ์ และคณะ. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์**. 1(3): 13. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jotgac/article/view/180/166>.
- มณฑา วงษาไฮ. (2564). การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 5(2): 12-13. <http://202.29.86.169/index.php/jbpe/article/view/1726/1133>.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. น. 1. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. น.37.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราพร ลินศิริ. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**. 7(3): 129-130. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/257346/171538>.
- วรายุทธ โพธิ์ลา (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสตึก 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. **วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 4(2): 1. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/2501/1594>.
- วิรมณ ปั่นงาม. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศดานัน บุญรอด. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีตามแนวคิดสมรรถนะวัดการสังคม. สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สดี ไชยสวัสดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ**. 2567. <https://sesaosp.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21**. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

- สุนันทา ดีคำมา. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารสหวิทยาวิจัยและวิชาการ*. 5(1): 123-124. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/280112/187153>.
- สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อนุกูล มามั่งคั่ง. (2567). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 4 กลุ่มน้ำยัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4(1): 16-17. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/2372/1513>.
- Austin, G. E.; & Reynolds, J. D. (1990). *Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey*. School Organization.
- Campbell, R. F.; Corbally, I. E.; & Nystrand, R. O. (1977). *Introduction to Educational Administration*. 6th ed., Boston: Allyn & Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.
- Faber, Chareless F.; & Gilbert F. Shearon. (1970). *Elementary School Administration: Theory and Practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kimbrough, B.; & Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction*. New York: Macmillan.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Miller. V. (1965). *The Public Administration of American School System*. New York: McMillan.
- Sergiovanni, Thomas J.; et al. (1980). *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Smith, P. C.; Kendall, L. M.; & Hulin, L. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand Me Neely.

E010L: การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสมหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

LEARNING MANAGEMENT TO BASED ON SIMPSON'S PROCESS FOR DEVELOPING SKILLS COMBINE WITH MULTIMEDIA ON BASIC ACOUSTIC GUITAR OF GRADE 7 STUDENTS AT DET UDOM SCHOOL, UBON RATCHATHANI PROVINCE

ทัศน์พล คุณโคตร¹ เจริญวิชัย สมพงศ์ธรรม² พรรณี สุวัตติ³ ไพฑูรย์ มีกุล⁴

¹ นักศึกษา หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

²⁻⁴ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสมหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่งเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้นตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 โรงเรียนเดชอุดม จำนวน 38 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่มจำนวน 1 ห้อง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น 2) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t แบบ Dependent Sample

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม เท่ากับ 81.44/83.95 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 2) เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้นตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม โดยมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ทักษะปฏิบัติ; สื่อผสม; หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น

Abstract

This Research aimed to develop a learning management plan based on Simpson's concept combined with multimedia for the introductory acoustic guitar unit for Grade 7 students, achieving an efficiency standard of 80/80; to compare the basic acoustic guitar skills of Grade 7 students before and

after the learning process and This study will examine the satisfaction of Grade 7 students with the learning management of the basic acoustic guitar unit according to Simpson's concept combined with multimedia. The research sample consisted of 38 Grade 7 students from Class 1/1 at Det Udom School, selected through purposive sampling from one classroom in the first semester of the 2023 academic year. The research instruments included 1) 5 learning management plan for developing basic acoustic guitar skills, 2) an assessment form for basic acoustic guitar skills, and 3) a satisfaction questionnaire regarding learning management. The statistics were percentages, means, standard deviations, and t-test Dependent Samples.

The research results were found as follows; 1) The efficiency of the learning management plans for developing skills based on Simpson's concept combined with multimedia for the introductory acoustic guitar unit of Grade 7 students at Det Udom School was 81.44/83.95, exceeding the set standard Objectives. 2) The comparison of basic acoustic guitar skills for Grade 7 students showed that post-learning scores were significantly higher than pre-learning scores at the .01 level. 3) Overall, Grade 7 students at Det Udom School expressed a high level of satisfaction with learning management, with an average satisfaction score of 4.71 ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45)

Keywords: Skills; Multimedia; Basic Acoustic Guitar.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต การศึกษาถือเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพของคนในชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สังคมไทยจึงต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความเป็นไปของโลก รู้จักแข่งขัน รู้จักที่จะร่วมมือกับนานาประเทศ และที่สำคัญต้องมีสมรรถภาพ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ประชาชนมีความสุข ชุมชนมีความเข้มแข็ง สังคมมีความสันติ มีสมานฉันท์ การเมืองมีเสถียรภาพ และสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกายจิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย การที่ประเทศเน้นการพัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยีและงานวิจัย แต่ก็มีอาจจะเลย ความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งวิชาดนตรี นาฏศิลป์เป็นวิชาหนึ่งที่จัดอยู่ในหมวดสาระการเรียนรู้ศิลปะ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 เพื่อใช้เป็นหลักสูตรภาคบังคับของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551)

ดนตรีเป็นสื่อที่เรียบเรียงขึ้นอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความไพเราะ มีคุณค่าและกระตุ้นผู้ฟังให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ เช่น รัก ครึกครื้น ดีใจ โศกเศร้า เสียใจ มนุษย์จึงใช้ดนตรีเป็นสื่อเพื่อให้ความเพลิดเพลิน สนุกสนาน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้เนื้อหาที่เป็นความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนเรื่องราวเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตของมนุษย์แต่ละยุคแต่ละสมัยที่ถ่ายทอดออกมาเป็นเพลงหรือบทเพลง จึงถือว่า

ดนตรีเป็นมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติที่ต้องอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่ชาติตลอดไป (สำนักหอสมุดแห่งชาติ. 2551) ดนตรีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การสอนให้เข้าถึงทั้งสองอย่างนั้นต้องอาศัยเวลา ความตั้งใจจริงทั้งผู้เรียนและผู้สอน และเทคนิคในการสอน (Leonard. 1975) ทักษะดนตรีเป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจสาระดนตรีได้ และจัดเป็นหัวใจของการศึกษาดนตรีสำหรับผู้ที่จะเป็นนักดนตรีต่อไป ทักษะดนตรีแต่ละประเภทย่อมมีความสำคัญเท่าเทียมกัน (ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์. 2537) ความสามารถทางดนตรีควรจะได้รับการปฏิบัติและฝึกฝนตั้งแต่อายุต่ำกว่า 10 ขวบ เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถพิเศษด้านอื่น ๆ จะพบว่า ความสามารถทางดนตรีจะพบในระดับเด็กเล็กได้เด่นชัดมากที่สุด และที่สำคัญคือ ถ้าความสามารถดังกล่าวนี้ ไม่ได้ถูกค้นพบและพัฒนาความสามารถพิเศษเหล่านั้นจะค่อย ๆ หายไปในที่สุด (สุกรี เจริญสุข. 2555) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการเล่นดนตรีเป็นกิจกรรมดนตรีที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง ที่ผู้คนควรมีโอกาสเข้าถึงทั้งการเรียนรู้อบรม การปฏิบัติ เพื่อความเพลิดเพลิน สนุกสนานและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การศึกษาดนตรีในปัจจุบัน ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีความจำเป็นของมนุษยชาติ เนื่องจากมีการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ว่า ดนตรีมีผลต่อพัฒนาการทางสมองเด็ก เนื่องจากดนตรีเป็นกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสุขจากสารสุขหรือสารเอนโดฟิน (Endorphin) ที่หลั่งออกมาเมื่อทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ช่วยทำให้เด็กมีความสนใจการเรียนและกำจัดสิ่งรบกวนสมาธิออกไป อีกทั้งดนตรียังเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้สมองของมนุษย์ทำงานได้และรับรู้ได้เร็วขึ้น อีกทั้งเสียงดนตรีมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด มีส่วนช่วยทำให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์และเข้าสังคมได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ฟังรู้สึกเคลิบเคลิ้มคล้อยตาม ให้คลายและลดความกังวล (กฤตธี สัทมนตรี. 2557)

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2561) ให้มีการเรียนการสอนทั้งดนตรีไทยและดนตรีสากล ซึ่งโรงเรียนเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 สาระที่ 2 มาตรฐาน ศ 2.1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการปฏิบัติกีตาร์ สำหรับนักเรียนที่มีความถนัด และอยากพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพทางกีตาร์ โรงเรียนเดชอุดม ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จอย่างสูง โดยสามารถชนะเลิศในการแข่งขันกิจกรรมดนตรีสากล ประเภทวงสตริง ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังจากนั้น ดนตรีสากล (กีตาร์) ได้รับความสนใจจากนักเรียนในชั้นอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้รายวิชา กีตาร์เบื้องต้น ของห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องของการปฏิบัติกีตาร์ กล่าวคือ ไม่ได้มีการจัดทำรายละเอียดในเรื่องของรายวิชาปฏิบัติกีตาร์ การเรียนการสอนในรายวิชากีตาร์ยังขาดตำราหรือเอกสารประกอบการเรียนรู้กีตาร์เมื่อเทียบกับวิชาอื่น ๆ นักเรียนขาดทักษะด้านการปฏิบัติกีตาร์ การพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติกีตาร์ ต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติมากเป็นพิเศษ (โรงเรียนเดชอุดม. 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์ (2541) การเรียนการสอนดนตรีที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดี ควรเป็นการเรียนรู้ผ่านภาพการณที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางดนตรีอย่างแท้จริง โดยมีครูเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ มิใช่เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ที่ตายตัวโดยตลอด สภาพการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ดนตรีได้ลึกซึ้ง เข้าใจและมีความหมาย คือ การที่ผู้เรียนมีโอกาสตอบสนองกับดนตรีโดยตรง โดยมีครูเป็นเพียงผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ มิใช่เป็นผู้กำหนดสิ่งต่าง ๆ เพียงผู้เดียว การเรียนรู้การเล่นกีตาร์ หากผู้เรียนเรียนรู้การเล่นกีตาร์และกลับมาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนจะสามารถมีทักษะการเล่นกีตาร์ได้อย่างต่อเนื่อง และทฤษฎีการเรียนรู้ของ Thorndike (1969) กล่าวว่า กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercises) ที่อธิบายว่า การที่บุคคลได้มีโอกาสได้กระทำซ้ำ ๆ ในพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง จะทำให้

พฤติกรรมนั้น ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องมีสื่อวัตกรรมการสอนเป็นเครื่องมือมาประกอบด้วย ดังนั้นการจัดการเรียนรู้พื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ใช้ตามแนวคิดของ Simpson (1972) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจนเกิดทักษะ หากนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอน 7 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ (Perception) 2) ขั้นการเตรียมความพร้อม (set) 3) ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม (Guided Response) 4) ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถทำเองได้ (Mechanism) 5) ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ (Complex Overt Response) 6) ขั้นการปรับปรุง/ประยุกต์ (Adaptation) 7) ขั้นการคิดริเริ่ม (Origination) และสื่อประสมหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น

จากสภาพดังกล่าว จึงศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเล่นกีตาร์โปร่งของนักเรียน ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

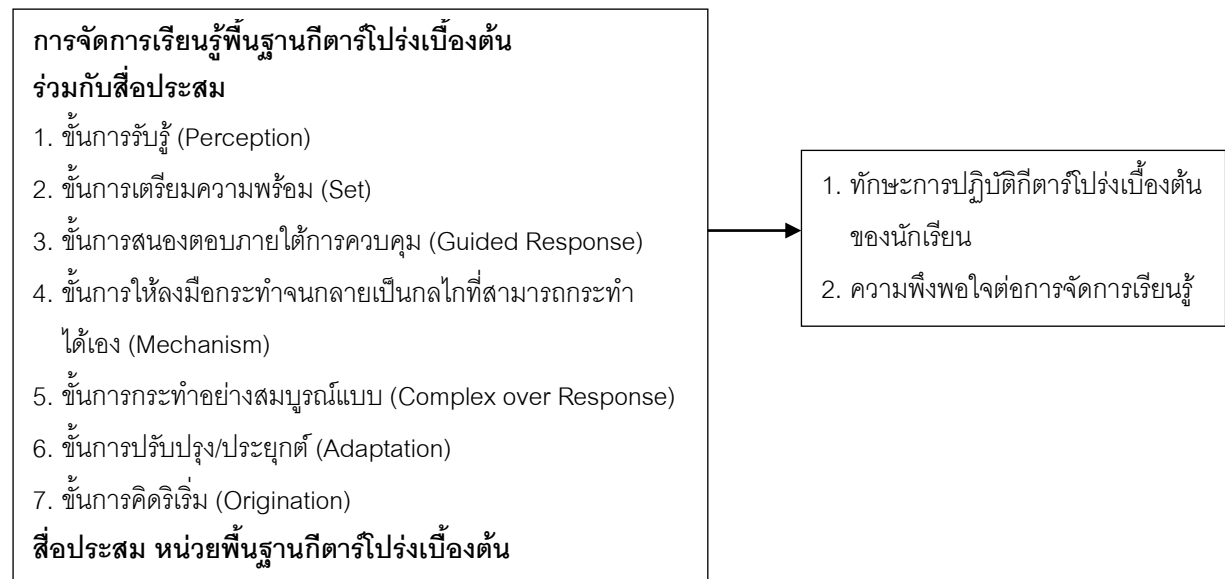
1. โรงเรียนเดชอุดม สามารถนำการจัดการเรียนรู้ใช้สื่อสอนดนตรีสากลเบื้องต้นไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะและความสามารถในการเล่นดนตรีสากลเบื้องต้นได้
2. ครูผู้สอน สามารถนำการจัดการเรียนรู้ใช้สื่อสอนดนตรีสากลเบื้องต้น ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะและความสามารถในการเล่นดนตรีสากลเบื้องต้นได้
3. นักเรียน สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถในการเล่นดนตรีสากลเบื้องต้น และผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้แบบการสร้างสรรค์ความรู้ในการเล่นดนตรีสากลด้วยตนเองได้

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยแนวคิดของ Simpson (1972) ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอน 7 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ (Perception) 2) ขั้นการเตรียมความพร้อม (Set) 3) ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม (Guided Response) 4) ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำได้เอง (Mechanism) 5) ขั้นการกระทำอย่างสมบูรณ์แบบ (Complex over Response) 6) ขั้นการปรับปรุง/ประยุกต์ (Adaptation) และ 7) ขั้นการคิดริเริ่ม (Origination) ร่วมกับสื่อประสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ประกอบด้วย วิดีโอ รูปประกอบและเครื่องดนตรีกีตาร์โปร่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 6 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 270 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 โรงเรียนเดชอุดม จำนวน 38 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 1 ห้อง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อประสม โดยแบ่งแผนการเรียนรู้เป็น 5 แผนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกีตาร์ 2) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอร์ดกีตาร์ 3) การดีดคอร์ด แบบที่ 1 (Strumming Chord Pattern 1) 4) การดีดคอร์ดแบบที่ 2 (Strumming Chord Pattern 2) 5) คอร์ดในเพลง รวมทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อการสอนดนตรีสากลเบื้องต้น ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ค่าคะแนนประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม ซึ่งผลการประเมินมีค่าเท่ากับ 5.00 จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อการสอนดนตรีสากลเบื้องต้นที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขแล้วปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้

2. แบบประเมินทักษะการปฏิบัติพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติ ใช้ประเมินหลังเรียน จำนวน 30 คะแนน ซึ่งแบบประเมินทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่ง เบื้องต้น 2 ด้าน คือ 1) การบรรเลงมือซ้าย 2) การปฏิบัติมือขวา สร้างขึ้นตามผังการสอบเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อที่ใช้ประเมินกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน นำผลที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน มาวิเคราะห์หา IOC (Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อสอบ ที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินทักษะการปฏิบัติการเรียนรู้ฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ จากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากนั้น นำแบบสอบถามความพึงพอใจ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ชุดเดิม) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการประเมิน (IOC) และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้สอนด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน เดชอุดม จำนวน 38 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ระยะเวลาทำการสอน 15 ชั่วโมง ใช้วิธีการศึกษาเก็บข้อมูลแบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลัง ทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group pretest - posttest Design ที่มีรูปแบบดังตาราง 1

ตาราง 1 แบบแผนการทดลองแบบทดลองเบื้องต้น One Group pretest-posttest Design

กลุ่ม	Pretest	Treatment	Posttest
Ex	T ₁	X	T ₂

Ex หมายถึง การทดลอง

X หมายถึง การจัดการกระทำทดลอง

T₁ หมายถึง การสอบก่อนการทดลอง (Pretest)

T₂ หมายถึง การสอบหลังการทดลอง (Posttest)

2. ดำเนินการทดลอง โดยการทดสอบก่อนเรียน (Pretest)
3. ดำเนินการสอนตามแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ตามแผนที่ 1-5
4. ทำแบบทดสอบหลังเรียน (Posttest)
5. เมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่ง ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อประสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม ตามเกณฑ์ 80/80

ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อประสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม ตามเกณฑ์ 80/80 โดยค่า E1/E2

ตาราง 2 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อประสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม

คนที่	แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1				แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2				แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3				แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4				แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5				รวมคะแนนผู้เรียน (150)	รวมคะแนนเฉลี่ยผู้เรียน (100)	คะแนนก่อนเรียน (30)	คะแนนหลังเรียน (30)
	แบบวัดความรู้ (K) (10)	แบบทดสอบการปฏิบัติ (P) (10)	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	รวมคะแนน (30)	แบบวัดความรู้ (K) (10)	แบบทดสอบการปฏิบัติ (P) (10)	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	รวมคะแนน (30)	แบบวัดความรู้ (K) (10)	แบบทดสอบการปฏิบัติ (P) (10)	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	รวมคะแนน (30)	แบบวัดความรู้ (K) (10)	แบบทดสอบการปฏิบัติ (P) (10)	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	รวมคะแนน (30)	แบบวัดความรู้ (K) (10)	แบบทดสอบการปฏิบัติ (P) (10)	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)	รวมคะแนน (30)				
$\bar{X}$	7.50	9.00	8.34	24.11	7.50	9.50	8.13	24.50	7.50	9.50	8.03	24.63	8.50	10.00	8.26	24.53	7.50	9.50	7.89	24.39	122.16	81.44	21.45	25.18
S.D.	1.22	1.11	1.19	2.22	1.35	1.18	1.30	2.35	1.35	1.13	1.30	2.39	1.18	1.24	1.31	2.24	1.28	1.13	1.23	2.25	9.61	6.41	2.77	2.50
ร้อยละ	80.35				81.67				82.11				81.75				81.32				81.44	81.44	71.50	83.95

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อประสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม ตามเกณฑ์ 80/80 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินพฤติกรรมนักเรียนและแบบประเมินรวม 5 แผน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 81.44 เป็นประสิทธิภาพของกระบวนการตามแผนการจัดการเรียนรู้ (E_1) และมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (E_2) เท่ากับ 83.95 สรุปได้ $E_1/E_2 = 81.44/83.95$

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้ t-test (Dependent Samples) ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม

n = 38

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	21.45	2.77	17.60195738**	.000
หลังเรียน	30	25.18	2.50		

** แผนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม

วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 5

ตาราง 4 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม

ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความหมายของการจัดกิจกรรม	4.70	0.47	มากที่สุด
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ได้คิดวิเคราะห์ปฏิบัติกิจกรรม	4.63	0.49	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนอย่างเหมาะสม	4.67	0.48	มากที่สุด
4. มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ใช้ทักษะกระบวนการทางดนตรี	4.80	0.41	มากที่สุด
5. ใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน	4.67	0.48	มากที่สุด
6. มีกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดได้อภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.77	0.43	มากที่สุด
7. มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.63	0.49	มากที่สุด
8. กิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมการค้นคว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.83	0.38	มากที่สุด
รวม	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมการค้นคว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38) รองลงมาได้แก่ มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ใช้ทักษะกระบวนการทางดนตรี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ได้คิดวิเคราะห์ปฏิบัติกิจกรรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) และมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49)

สรุปผลการวิจัย

- ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม เท่ากับ 81.44/83.95 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม มีความพึงพอใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง เรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม เท่ากับ 81.44/83.95 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก มีการออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับผู้เรียนและมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุงข้อบกพร่อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งผ่านการตรวจสอบและประเมินความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา จุดประสงค์ การใช้ภาษาตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการที่มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น แผนการจัดการเรียนรู้มีทั้งหมด 5 แผน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกีตาร์ 2) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอร์ดกีตาร์ 3) การดีดคอร์ด แบบที่ 1 (Strumming Chord Pattern 1) 4) การดีดคอร์ด แบบที่ 2 (Strumming Chord Pattern 2) 5) คอร์ดในเพลง นักเรียนแต่ละคนมีการพัฒนาขึ้นหลังจากได้เรียน ทั้ง 5 แผน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องการอ่านโน้ต และเรื่องอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ ขุนชาญชาติ (2551) ได้ทำการวิจัยการเปรียบเทียบผลการเรียนของโปรแกรมบทเรียนแบบทักษะปฏิบัติและการเรียนแบบปกติเรื่องโน้ตดนตรีสากลเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า โปรแกรมบทเรียนเรื่อง โน้ตดนตรีสากลเบื้องต้นที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 89.39/84.65 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 อีกทั้งแบบฝึกปฏิบัติกีตาร์เบื้องต้นยังเป็นสื่อที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติในชั้นเรียนในระดับเริ่มต้น ทำให้ผู้เรียนเข้าใจในการปฏิบัติได้ง่าย สามารถเรียนรู้ได้อย่างเร็ว มีการพัฒนาแบบฝึกให้สามารถพัฒนาด้านการปฏิบัติและส่งเสริมองค์ความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สายแวว (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องโน้ตดนตรีสากลเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องโน้ตดนตรีสากลเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 91.00/82.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อธิบายได้ว่า การใช้แบบเรียนช่วยสอนหรือแบบฝึกทักษะประกอบการปฏิบัติ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งด้านการปฏิบัติยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีความเข้าใจมากขึ้นเพียงใด

2. เปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมที่จัดเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ในแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน การฝึกฝนร่วมกัน และการบรรเลงร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายที่สุด เกิดความเข้าใจได้ดีที่สุด เกิดการปรับตัวในทักษะนั้น ๆ ร่วมกับผู้อื่น อาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนเลียนแบบและลงมือทำ ปฏิบัติซ้ำ ๆ ก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง เมื่อนักเรียนทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ผู้เรียนจะทำคะแนนได้ดีขึ้นตามความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนเอง โดยมีการปรับใช้ทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติและทำได้อย่างชำนาญ สามารถประยุกต์ใช้ในเพลงที่ต้องการจะบรรเลงได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ

โดยใช้แนวคิดของ Simpson (1972) ที่กล่าวว่า ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน ซึ่งหากได้รับการฝึกฝนที่ดีแล้วจะเกิดความถูกต้องความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญชำนาญการและความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จากความรวดเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความว่องไวในการจัดการ ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนดนตรีก็ควรไปร้องเบื้องต้น เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญและสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายแล้ว ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการกระทำหรือปรับการกระทำนั้นให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ หลังจากที่ได้รับรู้โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนดนตรีก็ควรไปร้องเบื้องต้น พบว่า นักเรียนแต่ละคนมีการพัฒนาในทุกขั้นตอน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องการอ่านโน้ต และเรื่องอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ เกษจันทร์ และ วัน เดชพิชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่องผลของการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีตามแนวคิดของโคดาโยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการบรรเลงดนตรีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไชยวิทยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีสูงขึ้น หลังจากได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีตามแนวคิดของโคดาโยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไชยวิทยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีสูงขึ้น หลังจากได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไชยวิทยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทักษะการบรรเลงมากขึ้น หลังจากได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีตามแนวคิดของโคดาโยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไชยวิทยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทักษะการบรรเลงมากขึ้น หลังจากได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไชยวิทยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มทดลอง ที่ได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีตามแนวคิดของโคดาโย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีและทักษะการบรรเลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของ Simpson ร่วมกับสื่อผสม หน่วยพื้นฐานกีตาร์โปร่งเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเดชอุดม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดและการปฏิบัติด้วยตนเองที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งมีการใช้กระบวนการและมีสื่อต่าง ๆ ที่น่าสนใจ มีเนื้อหาที่ชัดเจน มีการปฏิบัติกีตาร์ไม่ว่าจะเป็นมือซ้ายและมือขวาอยู่ในแบบฝึกในแต่ละขั้นตอน ทั้งยังสอดแทรกเนื้อหาที่น่าสนใจและเข้าใจได้ง่าย เช่น ส่วนประกอบของกีตาร์ การอ่านโน้ตเบื้องต้น การอ่านคอร์ด การดีดคอร์ดในรูปแบบต่าง ๆ การบรรเลงด้วยมือซ้ายและมือขวา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการฝึกทักษะในการปฏิบัติกีตาร์เบื้องต้น มีแบบทดสอบในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอ่านโน้ตเบื้องต้น การฝึกนิ้วมือ การดีดคอร์ดในรูปแบบต่าง ๆ การบรรเลงคอร์ดและการอ่านคอร์ดในเพลง โดยสามารถปฏิบัติและฝึกฝนได้ด้วยตนเอง และยังสามารถปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อีกด้วย ทำให้เกิดทักษะการทำงานกลุ่มที่ดี เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่ม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้เรียนในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่จัดเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ในแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน การฝึกฝนร่วมกัน และการบรรเลงร่วมกันนี้ ก็จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายที่สุด เกิดความเข้าใจได้ดีที่สุด เกิดการปรับตัวในทักษะนั้น ๆ ร่วมกับผู้อื่น และยังส่งเสริมการเรียนรู้ในบทเรียนกีตาร์พื้นฐาน

และส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันโดยผ่านกิจกรรมการบรรเลงบทเพลงในแบบฝึก ทำให้เกิดความสุขสนทน ตื่นเต้น และไม่น่าเบื่อ ปฏิบัติได้จริง เกิดทักษะการปฏิบัติที่เห็นผลได้ชัดเจน เช่น สามารถอ่านโน้ตและคอร์ดบนกีตาร์ได้ สามารถปฏิบัติคอร์ดและสามารถบรรเลงบทเพลงได้ สามารถนำการปฏิบัติคอร์ดที่ได้เรียนรู้ไปใช้บทเพลงอื่น ๆ ต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ ขุนชาญชาติ (2551) ได้ทำการวิจัยการเปรียบเทียบผลการเรียนของโปรแกรมบทเรียนแบบทักษะปฏิบัติและการเรียนแบบปกติเรื่องโน้ตดนตรีสากลเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยโปรแกรมบทเรียน เรื่อง โน้ตดนตรีสากลเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวัดและประเมินผลและด้านสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านเนื้อหาแสดงว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมบทเรียนเป็นอย่างมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนด้วยโปรแกรมบทเรียนทำให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียน และโปรแกรมบทเรียนที่ได้รับการออกแบบอย่างดี จะสามารถจูงใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นทำให้นักเรียนไปกับการเรียนตามแนวคิดการศึกษาที่ว่า Learning is Fun อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล จุลเสวก (2550) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาการเรียนรู้โน้ตดนตรีสากลโดยใช้ชุดฝึกทักษะเมโลเดียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ชุดฝึกทักษะเมโลเดียนที่สร้างขึ้น สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการเรียนให้สูงขึ้น สังเกตจากคะแนนหลังฝึกสูงกว่าก่อนฝึก และเป็นชุดฝึกที่เน้นการปฏิบัติจริงก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนดนตรีสากล โดยใช้ชุดฝึกทักษะเมโลเดียนในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ช่วงเวลาที่นักเรียนดำเนินกิจกรรม ผู้สอนควรกระตุ้นด้วยคำถามที่สร้างสรรค์ และเสริมแรงในทางบวกที่ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้สอนต้องชี้แนะให้นักเรียนได้คิดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
2. ผู้สอนควรดูแล แนะนำการทำแบบฝึกทักษะเรื่อง การอ่านโน้ตสากลของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และคอยตอบคำถามข้อสงสัยต่างในการทำแบบฝึกทักษะของผู้เรียน
3. เนื่องจาก เนื้อหา เรื่อง การอ่านโน้ตสากล ค่อนข้างเป็นเนื้อหาเฉพาะ ของวิชาดนตรี ผู้สอนที่อาจจะไม่มีพื้นฐานในเนื้อหานี้ ควรศึกษาในเข้าใจก่อนนำไปสอนนักเรียน เพื่อที่ผู้เรียนจะได้รับข้อมูล ที่ถูกต้อง และเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้
4. ควรให้ผู้เรียนทบทวนบทเรียนอยู่เสมอ จึงจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เนื่องจากการเรียนเรื่อง โน้ตดนตรีสากล เป็นเรื่องที่อาจจะทำความเข้าใจได้ยาก จึงควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมในการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้
6. การเรียนโดยใช้สื่อการสอนดนตรีสากลเบื้องต้นเป็นการเรียนแบบเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้สอนควรกำกับดูแลการทำงานกลุ่มของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนจะได้มีส่วนร่วมทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนดนตรีสากลเบื้องต้นแล้วนำมาออกแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติดนตรี เรื่อง โน้ตสากล วิธีการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ เช่น การใช้ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้โดย จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เป็นต้น
3. ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการสอนดนตรีสากลเบื้องต้นกับเนื้อหาอื่น ๆ ในวิชาดนตรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตธี สันมนตรี. (2557). **สถานการณ์ในการเรียนดนตรีและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ดนตรีอย่างรับผิดชอบของเยาวชนในโครงการศึกษาดนตรีสำหรับบุคคลทั่วไป วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Behavioral Science Research Institute. <http://bsris.swu.ac.th/thesis/52199110247RB899f.pdf>.
- ชัยวัฒน์ เกษจันทร์ และ วัน เดชพิชัย. (2564). ผลของการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีตามแนวคิดของโคดาเยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการบรรเลงดนตรี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**. 1(12): 863-875.
- ณรุทธ์ สุทนต์. (2537). **กิจกรรมดนตรีสำหรับครู**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2541). **จิตวิทยาการสอนดนตรี**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ สายแวว. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ เรื่อง โน้ตดนตรีสากลเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. 8(1): 85-96.
- พรวิไล จุลเสวก. (2550). **การพัฒนาการเรียนรู้โน้ตดนตรีสากลโดยใช้ชุดฝึกทักษะเมโลเดียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองขวาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=15570&query=%BE%C3%C7%D4%E4%C5&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2567-11-03&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=29.
- โรงเรียนเดชอุดม. (2566). **กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนเดชอุดม**. <http://www.detudom.ac.th/>.
- สุกรี เจริญสุข. (2555). **ศักยภาพความเป็นเลิศทางดนตรี: ดนตรีกับเด็ก**. พิมพ์ครั้งที่ 1. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุพจน์ ขุนชาญชาติ. (2551). การเปรียบเทียบผลการเรียนของโปรแกรมบทเรียนแบบทักษะปฏิบัติและการเรียนแบบปกติเรื่อง โน้ตดนตรีสากลเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=70954&query=%CA%D8%BE%A8%B9%EC%20%A2%D8%B9%AA%D2%AD%AA%D2%B5%D4&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2567-11-03&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=1.

Leonard, W. J. (1975). Nonlinear Aspects of Competition between Three Species. *SIAM Journal on Applied Mathematics*. 29: 243-253.

Simpson, D. (1972). *Teaching Physical Education: A System Approach*. Houghton Muffin Co. Stuffebeam.

Thorndike, Robert L. (1969). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. Wiley.

E010S: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

CREATIVE LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN BUENG KUM DISTRICT OFFICE BANGKOK

จิราวัฒน์ ขวานทอง¹ กุลจิรา รักษณ์คร² พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร-มหานคร 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่า 0.920 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา อย่างรอบคอบ และต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาให้เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน และควรเปิด โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีปัญหาที่เฉลียวฉลาด ในการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ และควรใช้จินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับ สถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์ และควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความผูกพันและมีความร่วมมือกันและควรมีการติดตามงานหลังจากที่ได้มีการมอบหมายงานแล้วประเมินผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research focuses on the creative leadership of educational institution administrators under the Bueng Kum District Office affiliated with the Bangkok Metropolitan Administration. The study's objectives are as follows: 1) study the creative leadership of educational institution administrators. 2) compare the creative leadership of educational institution administrators based on personal characteristics. 3) explore guidelines for enhancing creative leadership of educational institution administrators under the Bueng Kum District Office. The sample group, determined using Krejcie and Morgan's table (1970), The sample group consists of teachers from educational institutions under the Bueng Kum District Office included 186 participants. The research tool was a five-point Likert scale questionnaire, with a content validity index ranging from 0.8 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.920. The statistical methods used in the study included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Research Findings: 1) The overall creative leadership of educational institution administrators under the Bueng Kum District Office was rated at a high level. Among the dimensions, teamwork scored the highest, followed by imagination, while vision scored the lowest. 2) Differences in gender, age, and educational qualifications did not result in significant differences in perceptions of the creative leadership of administrators. 3) Guidelines for enhancing creative leadership: Vision Administrators should carefully analyze and synthesize the educational context and act as effective problem-solvers by understanding their environment comprehensively. Flexibility Administrators should adapt their practices to current circumstances and encourage open participation and expression of opinions. Imagination: Administrators should utilize available resources wisely and innovate to introduce new ideas and practices to the institution. Motivation: Administrators should inspire and boost the morale of staff constructively, setting a good example for teachers. Teamwork: Administrators should foster a sense of unity and collaboration among staff, monitor task progress, and evaluate outcomes effectively.

Keywords: Creative Leadership, Educational Institution Administrators

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนหรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้นเป็นความสามารถทางสติปัญญารูปแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทางหลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารถือเป็น

บุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์. 2560)

ผู้นำยุคใหม่ควรมีการปรับแนวคิดการทำงานให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา และต้องมีลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (เกศณี กรูณเทศ. 2562) การยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎหรือความคุ้นเคยเก่า ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้ (สุทธิชัย นาคะอินทร์. 2561) การมีจินตนาการสร้างภาพขึ้นในใจ เป็นการแสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ตอบคำถาม และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอชียะห์ ลาเต๊ะ. 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาหรือปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จของสถานศึกษาและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้รักความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับนานาชาติ (ศิริวรรณ คำภูเงิน. 2561)

บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดปัญหาขาดครูที่ตรงกับสาขาวิชา บุคลากรบางส่วนขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ขาดความตระหนักในการในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการสื่อสารและการประสานงานที่ดี ส่งผลให้การทำงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและขาดประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการให้ได้คุณภาพ ทำให้เล็งเห็นว่า การที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปได้ดียิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้งานต่าง ๆ นั้นดำเนินไปได้ด้วยดี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถผลักดันสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการและวางแผนนโยบายในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. นำเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ครูที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
3. ครูวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดของ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560), รัชฎากร อัครจันทร์ (2560), รชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) จุฑามาส ชื่นห้วน (2562), บุศรา ปุณธิบุณย์ (2563), อิบติซาม เจะหะ (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), Chenin (2001), Mungkasem (2001), Katz (2003), สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน 5 คน ถึงโครงสร้างแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2564: 19) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ค่า IOC เท่ากับ .80-1.00
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test (One way Anova) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.14	.939	มาก	5
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.15	.915	มาก	4
3. ด้านจินตนาการ	4.21	.871	มาก	2
4. ด้านแรงจูงใจ	4.19	.873	มาก	3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	.868	มาก	1
รวม	4.18	.890	มาก	

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .890) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .868) รองลงมา ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .871) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .939) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุและวุฒิการศึกษาของครู วิเคราะห์โดยการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	p
	(N = 65)		(N = 121)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.19	.62	4.12	.74	.654	.514
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.24	.62	4.10	.73	1.366	.174
3. ด้านจินตนาการ	4.33	.68	4.15	.79	1.536	.126

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	p
	(N = 65)		(N = 121)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านแรงจูงใจ	4.28	.68	4.14	.78	1.159	.248
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	.72	4.17	.82	1.309	.192

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	อายุ				
		SS	df	MS	F	p
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.637	3	.212	0.433	.129
	ภายในกลุ่ม	89.338	182	.491		
	รวม	89.975	185			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.893	3	.298	.621	.602
	ภายในกลุ่ม	87.263	182	.479		
	รวม	88.156	185			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.489	3	.496	.856	.465
	ภายในกลุ่ม	105.560	182	.580		
	รวม	107.192	185			
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.496	3	.499	.888	.448
	ภายในกลุ่ม	102.192	182	.561		
	รวม	103.689	185			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.660	3	.553	.878	.453
	ภายในกลุ่ม	114.638	182	.630		
	รวม	116.298	185			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	อายุ				
		SS	df	MS	F	p
ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.235	3	.412	.735	.540
	ภายในกลุ่ม	99.798	182	.548		
	รวม	101.062	185			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(N = 72)		(N = 113)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.70	4.18	0.69	-0.596	.514
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.09	0.71	4.21	0.66	-1.206	.230
3. ด้านจินตนาการ	4.19	0.82	4.25	0.70	-0.536	.593
4. ด้านแรงจูงใจ	4.19	0.79	4.21	0.70	-1.888	.851
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.20	0.82	4.27	0.75	-0.641	.522
เฉลี่ยรวม	4.16	0.77	4.22	0.70	-0.973	.542

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจและนำทีมไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่สามารถรวมวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีมเข้าด้วยกันได้อย่างสมดุล ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ และต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาให้เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี

3.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.3 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ และควรใช้จินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

3.4 ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์ และควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและมีความร่วมมือกันและควรมีการติดตามงานหลังจากที่ได้มีการมอบหมายงานแล้วประเมินผล

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านจินตนาการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ และต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาให้เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี

3.2 ด้านความยืดหยุ่น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.3 ด้านจินตนาการ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ และควรใช้จินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

3.4 ด้านแรงจูงใจ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์และควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและมีความร่วมมือกันและควรมีการติดตามงานหลังจากที่ได้มีการมอบหมายงานแล้วประเมินผล

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Amabile (1996) ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการทำงานเป็นทีมและการใช้จินตนาการ อย่างไรก็ตาม ด้านวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดบ่งบอกถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยง การมีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหาร มากกว่าปัจจัยด้านประชากรของผู้ใต้บังคับบัญชา งานวิจัยของ อามาล ไต๊ะตาหยง (2561) และ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในพื้นที่ต่าง ๆ ก็พบว่าปัจจัยด้านเพศและอายุไม่มีอิทธิพลต่อการ ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละบุคคลมากกว่า จะเพศชาย หรือเพศหญิงก็ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อามาล ไต๊ะตาหยง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเรื่อวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะอายุไม่สามารถแสดงออกหรือบ่งบอก ถึงสภาวะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาในหลากหลายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะนโยบายเกี่ยวกับการ บริหารงาน การพัฒนาศักยภาพของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่มุ่งพัฒนาครูให้มี ความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็น ผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ทั้งในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหา การจัดการสถานศึกษา การนำวิธีการ ใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ภูวนาท คงแก้ว และ คึกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่ ความสำเร็จ ผู้นำที่สามารถรวมวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีมเข้าด้วยกันได้ อย่างสมดุล 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่าง รอบคอบและต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาให้เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ในเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่ระบุว่าผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ต้องสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) ด้านความยืดหยุ่น

ผู้บริหารควรมีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1996) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ และควรใช้จินตนาการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Torrance (1988) ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถมองเห็นโอกาสและนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ได้ 4) ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทางสร้างสรรค์และควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและมีความร่วมมือกันและควรมีการติดตามงานหลังจากที่ได้มีการมอบหมายงานแล้วประเมินผลสนับสนุนแนวคิดของ Hackman (2002) ที่เน้นความสำคัญของการบริหารทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา เพ็ญศรี และ ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 4.17-3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 19 แนวทาง คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 5 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น 4 แนวทาง ด้านการมีจินตนาการ 5 แนวทาง และด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานเขต ควรสนับสนุนให้มีการอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตและปรับกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวคิดเชิงวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้แนวทางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ และการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาให้ชัดเจนขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการประเมินผลติดตามผลเป็นระยะ และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจ เช่น การให้รางวัล การกล่าวคำชมเชย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาก่อนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาธิป ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาก กินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพ- แวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐธิดา พลศรีดา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุศรา ปุณธิบุณย์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภูวนาท คงแก้ว และ คีฤทธิ ศิลาฉาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(4): 8297. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247655>.
- รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วรรณิษา เพ็ญศรี และ ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อามาล โต๊ะตาหยง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อับดีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Avolio, B. J.; & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*. 16(3): 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*. 18(3): 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S).
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for your Organization*. Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

E011L: การศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่มี
ผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

INVESTIGATION OF THE IMPORTANCE OF E-SPORTS COMPETITION SKILLS IN MOBA
GAMES AFFECTING ACADEMIC ACHIEVEMENT OF UNDERGRADUATE STUDENTS

กิระณัฐ ญาณวัจนกรณ¹ พิเชษฐ์ เกิดวิชัย² เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว³

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, E-mail: s67567868002@ssru.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอีสปอร์ตและบันเทิง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สำนักสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ระดับความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่ออกแบบมาเฉพาะ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 400 คน การศึกษานี้มีวิเคราะห้ความคิดเห็นและประสบการณ์ของนักศึกษาที่มีต่อการเข้าเรียนและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเสริมที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะการเล่นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA คือด้านการฝึกซ้อมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) นักศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) แสดงว่าการเข้าเรียนส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาในเชิงบวก นอกจากนี้การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเสริมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) สะท้อนถึงประโยชน์ในการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าเกรดเฉลี่ยสะสมและเกรดเฉลี่ยภาคการศึกษาล่าสุดของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80), ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในผลการเรียนของตนเอง โดยรวมแล้ว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าเรียนและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกิดความเข้าใจในความสำคัญของการสนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา

คำสำคัญ: การจัดการทักษะ, อีสปอร์ต, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purpose of this study was to examine the opinions and experiences of students regarding class attendance and participation in extracurricular academic activities that affect the development of playing skills and academic achievement. This research was conducted using a quantitative approach, with a specifically designed questionnaire as the data collection tool. The sample consisted of 400 students. The findings revealed that students emphasized the importance of consistent class attendance, which had an average score of 4.25, indicating that attending classes positively impacts educational success. Additionally, participation in extracurricular academic activities had an average score of 4.20, reflecting the benefits for students' skill and knowledge development. Data analysis also showed that students' cumulative GPAs and GPAs for the most recent semester were at high levels, with average scores of 4.00 and 4.05, respectively, indicating satisfaction with their academic performance. Overall, the results of the study demonstrated a relationship between class attendance and participation in academic activities with academic achievement, highlighting the importance of continuous educational support in enhancing students' skills and learning effectiveness.

Keywords: Skill Management, E-sports, Academic Achievement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อีสปอร์ตหรือกีฬาอิเล็กทรอนิกส์เป็นการแข่งขันวิดีโอเกมระดับสากลที่ได้รับการยอมรับในมหกรรมกีฬานานาชาติ เช่น เอเชียนเกมส์และโอลิมปิก โดยมีการแข่งขันทั้งประเภททีมและบุคคลในเกมหลากหลาย เช่น League of Legends, Dota 2 และ Counter-Strike ซึ่งในประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ให้การรับรองอีสปอร์ตเป็นกีฬาที่สามารถจดทะเบียนเป็นสมาคมได้ โดย ในปี 2560 ใช้ชื่อว่า สมาคมกีฬาอีสปอร์ตแห่งประเทศไทย (TESF) อีสปอร์ตเป็นรูปแบบการแข่งขันกีฬาที่ดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเป็นเกมที่ต้องใช้การวางแผนกลยุทธ์ และการต่อสู้ในระบบออนไลน์ ซึ่งมีผู้เล่นเข้าร่วมจำนวนมาก (ชลลดา. 2564) ปัจจุบัน e-sport หรือการแข่งขันกีฬาออนไลน์ วิดีโอเกมคอมพิวเตอร์ กลายเป็นกีฬาชนิดใหม่ที่มีความนิยมทั่วโลก โดยมีบทบาทและอิทธิพลสูงในกลุ่มวัยรุ่นที่เล่นเพื่อความสนุกสนานและผ่อนคลายความเครียด การเติบโตของอีสปอร์ตได้รับแรงหนุนจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและการใช้งานมือถือ ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงและรับชมเกมได้ทุกที่และอีสปอร์ตได้สร้างโมเดลธุรกิจและอาชีพใหม่ ๆ เช่น Content Creator, Influencer, และ Caster รวมถึงองค์กรอีสปอร์ตขนาดใหญ่ที่มีทีมงานด้านการตลาดและการเงิน อีสปอร์ตยังเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ จากสตาร์ทอัพ เช่น Infod, EVOS, และ Kitamen ที่เน้นการจัดการแข่งขันและสร้างคอนเทนต์เกี่ยวกับเกม ตลาดอีสปอร์ตทั่วโลกเติบโตอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะมีมูลค่าทะลุหนึ่งพันล้านเหรียญในปี 2021 โดยภาครัฐของไทยก็ให้การสนับสนุนอีสปอร์ต ทำให้คาดว่าอุตสาหกรรมนี้จะมีมูลค่ามหาศาลในอนาคต การเติบโตของอีสปอร์ตยังช่วยสร้างอาชีพใหม่ ๆ ในด้านการตลาด และดึงดูดแบรนด์ต่าง ๆ ให้เข้ามาทำการตลาดผ่านคอนเทนต์และกิจกรรมเกี่ยวกับ

เกม โดยเกมแนว MOBA เช่น Dota 2 ยังคงเป็นที่นิยมสูงสุดในวงการอีสปอร์ต ด้วยเงินรางวัลจากการแข่งขันที่สูงถึง 33 ล้านดอลลาร์ใน The International 2019

อีสปอร์ตในประเทศไทยยังไม่เติบโตเต็มที่เนื่องจากความกังวลของครอบครัวและสถานศึกษาเกี่ยวกับการติดเกม แต่เยาวชนไทยมีศักยภาพในการแข่งขันอีสปอร์ตในระดับภูมิภาค และอีสปอร์ตไม่ต่างจากกีฬาทั่วไปที่ต้องมีวินัย การฝึกซ้อม และการดูแลสุขภาพ อุตสาหกรรมอีสปอร์ตสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง และปัจจัยสนับสนุนการเติบโตคือการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การใช้สมาร์ทโฟน การเปิดใจยอมรับการเล่นเกมที่เพิ่มขึ้น โดยมีจำนวนผู้เล่นเกมในไทยประมาณ 20 ล้านคน และนักกีฬาอาชีพประมาณ 5,000 คน การก่อตั้งสมาคมกีฬาอีสปอร์ตแห่งประเทศไทยและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การเข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ เช่น BUSAN 9th E-Sport 2017 World Championship และเอเชียนเกมส์ 2018 แสดงให้เห็นถึงความหวังในการพัฒนากีฬาอีสปอร์ตไทยให้ก้าวสู่ระดับโลกอย่างต่อเนื่อง (ชลลดา บุญโท. 2564)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ซึ่งหมายถึงความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการเล่นเกมแนว MOBA (Multiplayer Online Battle Arena) MOBA (Multiplayer Online Battle Arena) หมายถึง รูปแบบการแข่งขันในวิดีโอเกมที่ใช้เล่นแบบออนไลน์ โดยผู้เล่นหลายคนจะแข่งขันกันในสนามรบที่มีการวางกลยุทธ์และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ของนักศึกษาศรีวิภาวดี อันเป็นเกมที่ต้องอาศัยทักษะการวางแผน การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น บทบาทในการเล่น ประสบการณ์การเล่น ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง สถิติการเล่น และการฝึกซ้อม กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่แสดงถึงความสำเร็จในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย เกรดเฉลี่ยสะสม เกรดเฉลี่ยภาคการศึกษาล่าสุด ผลการเรียนในกลุ่มวิชาหลัก จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนสำเร็จ เนื่องจากอีสปอร์ตได้รับความนิยมอย่างมากในหมู่นักศึกษา จึงเกิดคำถามว่าการเล่นเกมเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการเรียนในเชิงบวกหรือลบ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจผลกระทบที่แท้จริงของการเล่นเกมต่อการเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่าทักษะที่ใช้ในการแข่งขันอีสปอร์ตสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนได้อย่างไร เช่น เรื่องของการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งยังช่วยตอบข้อสงสัยและความกังวลของผู้ปกครองที่อาจมองว่าการเล่นเกมจะส่งผลเสียต่อผลการเรียนของนักศึกษา โดยการวิจัยนี้จะให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตอบคำถามเหล่านั้น นอกจากนี้ การเล่นเกมอาจส่งผลต่อการบริหารเวลาของนักศึกษา ทำให้เกิดความกังวลว่านักศึกษาจะสามารถแบ่งเวลาเรียนและเล่นเกมได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ การศึกษานี้จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้ปกครองและอาจารย์สามารถนำไปใช้ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารเวลาที่เหมาะสมได้

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาในประเด็น ทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ซึ่งประกอบด้วย บทบาทในการเล่น ประสบการณ์การเล่น ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง สถิติการเล่น การฝึกซ้อม – สนามแข่ง และระดับความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาศรีวิภาวดี

วัตถุประสงค์

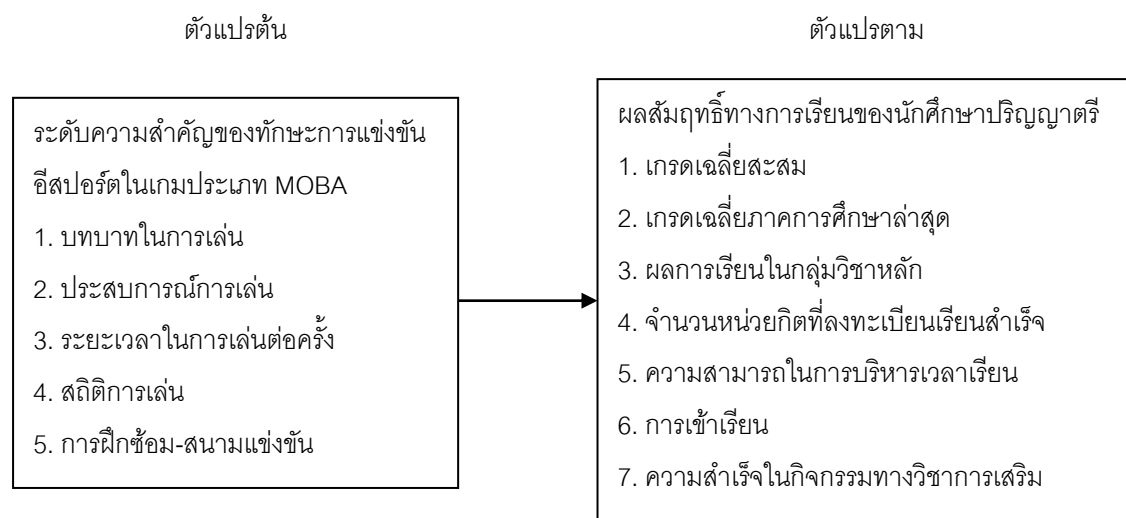
1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ของนักศึกษาศรีวิภาวดี

2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี
3. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบถึงระดับทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมการเล่นเกมของนักศึกษาในปัจจุบัน
2. ทำให้ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเล่นเกมของนักศึกษา
3. สถาบันการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมทักษะที่ได้จากการเล่นเกม MOBA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ผู้ปกครองและอาจารย์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารเวลาระหว่างการเล่นเกมและการเรียนอย่างสมดุล

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันอีสปอร์ต ประเภท MOBA จำนวน 400 คน ซึ่งทำการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ใน

เขตกรุงเทพมหานคร แต่จะทำการคัดเลือกนักศึกษาในกลุ่มนี้โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งจะมุ่งเป้าไปที่นักศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในอีสปอร์ต เช่น ผู้เล่น ผู้ที่เข้าร่วมการแข่งขัน หรือผู้ที่ศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ต

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ประกอบด้วย

1. บทบาทในการเล่น
2. ประสบการณ์การเล่น
3. ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง
4. สถิติการเล่น
5. การฝึกซ้อม - สนามแข่งขัน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี ประกอบด้วย

1. เกรดเฉลี่ยสะสม
2. เกรดเฉลี่ยภาคการศึกษาล่าสุด
3. ผลการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาหลัก
4. จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนสำเร็จ
5. ความสามารถในการบริหารเวลาเรียน
6. การเข้าเรียน
7. ความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาการเสริม

ขอบเขตด้านพื้นที่การทำวิจัย

การเก็บข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันอีสปอร์ต ประเภท MOBA ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งออกแบบใน Google Form และส่งถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้จะดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้
เลือกตอบ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale ตาม
รูปแบบของ Likert scale โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูล
ประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ส่งผลต่อความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน การแปลผล (จิตติ ศรีสินธรา. 2560)

เฉลี่ยเท่ากับ 4.51 - 5.00 = มากที่สุด

เฉลี่ยเท่ากับ 3.51 - 4.50 = มาก

เฉลี่ยเท่ากับ 2.51 - 3.50 = ปานกลาง

เฉลี่ยเท่ากับ 1.51 - 2.50 = น้อย

เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือ และอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามรวมทั้ง
วิธีการตอบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โพสต์ตามเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ได้กำหนดไว้
ได้แก่ เฟซบุ๊ก และส่งให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 รวบรวมเก็บแบบสอบถามและประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาว่ามีความสมบูรณ์
และมีจำนวนครบตามที่ได้ออกแบบไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อ
วิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกม
ประเภท MOBA โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ และส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักศึกษาปริญญาตรี โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 เชื่อมโยงเท่ากับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต

ทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อ ทักษะอีสปอร์ต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บทบาทในการเล่น	4.05	0.78	มาก
2. ประสบการณ์การเล่น	4.15	0.75	มาก
3. ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง	4.05	0.76	มาก
4. สถิติการเล่น	4.15	0.79	มาก
5. การฝึกซ้อม	4.20	0.70	มาก
รวม	4.12	0.75	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกซ้อมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์การเล่นมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีที่ส่งผลต่อ ทักษะอีสปอร์ต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เกรดเฉลี่ยสะสม	4.00	0.80	มาก
2. เกรดเฉลี่ยภาคการศึกษาล่าสุด	4.05	0.73	มาก
3. ผลการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาหลัก	3.90	0.75	ปานกลาง
4. จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนสำเร็จ	4.10	0.77	มาก
5. ความสามารถในการบริหารเวลาเรียน	4.15	0.72	มาก
6. การเข้าเรียน	4.25	0.68	มากที่สุด
7. ความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาการเสริม	4.20	0.70	มากที่สุด
รวม	4.09	0.74	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าเรียนมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาการเสริม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน ผลการเรียนในกลุ่มวิชาหลักมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตัวแปร	ทักษะการแข่งขันอีสปอร์ต				
	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.991	.519		6.785	.001
X1	0.550	0.051	0.109	2.176	.001*
X2	0.510	0.064	0.039	0.770	.029*
X3	0.640	0.045	0.050	0.993	.065*
X4	0.120	0.093	0.163	2.696	.089
X5	0.620	0.900	0.148	2.465	.031*
R = .868 Adjusted R2 = .707 SE(est.) = .755 F = 4.922 Sig = .028					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย บทบาทในการเล่น (X1) ประสบการณ์การเล่น (X2) ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง (X3) การฝึกซ้อม-สนามแข่งขัน (X5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .868 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันพยากรณ์ทักษะการแข่งขันได้ร้อยละ 70.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .755

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ บทบาทในการเล่น (X1) ($\beta = .550$) ประสบการณ์การเล่น (X2) ($\beta = .510$) ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง (X3) ($\beta = .640$) การฝึกซ้อม-สนามแข่งขัน (X5) ($\beta = .620$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับทักษะการแข่งขัน สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.991 + 0.550(X1) + 0.510(X2) + 0.640(X3) + 0.620(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = Y*^{\wedge}=0.410(z1)+0.200(z2)+0.180(z3)+0.160(z4)+0.300(z5)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
3. ระดับความสำคัญของทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ตบทบาทในการเล่น ประสบการณ์การเล่น ระยะเวลาในการเล่นต่อครั้ง การฝึกซ้อม-สนามแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับทักษะการแข่งขันอีสปอร์ตในเกมประเภท MOBA ที่ส่งผลต่อทักษะอีสปอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษานี้ได้สำรวจทักษะการแข่งขันในอีสปอร์ตประเภท MOBA และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งบ่งชี้ถึงผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับงานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ในวงการศึกษาและการเล่นเกม บทบาทในการเล่นและความสำเร็จในอีสปอร์ต ผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์ของบทบาทในการเล่นมีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = และ S.D. = 0.78 ซึ่งบ่งชี้ว่า นักศึกษาระดับถึงถึงความสำคัญของบทบาทในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sung; et al. (2019) ที่พบว่า บทบาทที่ชัดเจนในทีมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการแข่งขันของผู้เล่นในอีสปอร์ต ประสบการณ์การเล่น ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การเล่นมีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = 4.15 และ S.D. = 0.75 แสดงถึงความสำคัญของประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะการแข่งขัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒตาล ปราชญ์ศรีภูมิ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ในเกมช่วยให้ผู้เล่นเข้าใจกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงในเกมได้ดียิ่งขึ้น การฝึกซ้อม การฝึกซ้อมมีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = 4.20 และ S.D. = 0.70 และถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะการเล่น สอดคล้องกับการศึกษาโดย จิตติ ศรีสินธรา (2560) ที่ยืนยันว่าการฝึกซ้อมที่มีความเป็นระบบจะช่วยพัฒนาทักษะการเล่นและช่วยลดความเครียดในการแข่งขัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในกลุ่มวิชาหลักมีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ หาญกล้า (2561) ที่เห็นว่าความสำเร็จในโรงเรียนรวมถึงการเข้าใจในวิชาที่เรียนและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบริหารเวลา การบริหารเวลามีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = 4.15 และ S.D. = 0.72 นักศึกษาเห็นว่าตนเองสามารถจัดการเวลาระหว่างการเรียนและการเล่นเกมอีสปอร์ตได้เป็นอย่างดี งานวิจัยของ ชลลดา บุญโท (2564) สนับสนุนว่านักเรียนที่มีความสามารถในการบริหารเวลาจะมีผลการเรียนที่ดีโดยทั่วไป การเข้าเรียน การเข้าเรียนมีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = 4.25 และ S.D. = 0.69 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย ภาพิมล ไชยวุฒิ (2560). ที่พบว่าการเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอมีผลกระทบต่อผลการเรียนในเชิงบวก ความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาการเสริม มีค่าเฉลี่ย (Mean ($\bar{X}$) = 4.20 และ S.D. = 0.70 บ่งชี้ว่านักศึกษามองเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมทาง

วิชาการเสริมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ปิติกร สุธีรางกูร (2564) ที่เน้นถึงความสำคัญของกิจกรรมเสริมในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้เปิดเผยถึงความสำคัญของปัจจัยหลายด้านในการขับเคลื่อนการเติบโตของตลาดอีสปอร์ตในประเทศไทย พบว่าด้านเกม การแข่งขัน และผู้เล่นมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความนิยมในอุตสาหกรรมนี้ ในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกมให้มีความน่าสนใจ ทั้งในด้านกราฟิก ระบบเกมที่เสถียร และรูปแบบการเล่นที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เล่น อีกทั้งควรมีการจัดการแข่งขันที่มีมาตรฐานสูงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยการปรับปรุงรูปแบบการถ่ายทอดสดที่เน้นความลื่นไหลและความสวยงามของกราฟิก ซึ่งจะช่วยสร้างความตื่นเต้นและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ชมและผู้เล่นอย่างต่อเนื่อง ในด้านผู้เล่น จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เล่นมีความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งการพัฒนาชื่อเสียงของอุตสาหกรรมผ่านการประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและการใช้สื่อในการโปรโมทจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในตลาด เมื่อภาครัฐกิจและผู้สนับสนุนร่วมมือกันในการลงทุนและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม เช่น การจัดการแข่งขันที่มีรางวัลและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดที่น่าสนใจ ก็จะสามารถให้เกิดการขยายตัวและการเติบโตอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- พุ่มตาล ปราชญ์ศรีภูมิ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะชมกีฬาอิเล็กทรอนิกส์ Esports**. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิติกร สุธีรางกูร. (2564). **ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการรับชมอีสปอร์ต**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาพิมล ไชยวุฒิ. (2560). **แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นนักกีฬาอิเล็กทรอนิกส์ (E-sports)**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กิตติศักดิ์ หาญกล้า. (2561). **การรับรู้ผลกระทบจากสื่อเกมออนไลน์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติ ศรีสินธรา. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของเกมออนไลน์ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและพฤติกรรมผู้บริโภคของผู้เล่นเกมออนไลน์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชลลดา บุญโท. (2564). **พฤติกรรมการเล่นเกมออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและผลกระทบจากเกมออนไลน์**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Sung, Y. T.; Chang, K. E., & Liu, T. C. (2019). The Effects of Game-based Learning on Students' Learning Outcomes a Meta-analysis. *Computers & Education*, 141, 103609.

E011S: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY
TEACHERS, CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปภาพันธ์ ขวนโพธิ์¹ กุลจิรา รักชนคร² พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 319 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง IOC อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .935 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็น 2) ด้านการควบคุมตนเอง ควรมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ จัดการอารมณ์ด้วยการฝึกสมาธิ และพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน เสริมสร้างความสามัคคี 4) ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น ควรรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละ สร้างแรงบันดาลใจ ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทีม และ 5) ด้านทักษะทางสังคม ควรสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในและนอกองค์กร สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในทีม

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การรับรู้ของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research, has the following objectives. 1) Study the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers. 2) Compare the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers, classified by gender, work experience, education level, and school size. 3) Provide guidelines for developing the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 319 teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejci and Morgan's table. The research tool was a questionnaire using a 5-point checklist scale, with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from .80 to 1 and a reliability coefficient of .935. Data analysis included mean, standard deviation, percentage, IOC, one-way analysis of variance (ANOVA), Scheff's post hoc test, and content analysis.

The finding revealed that; 1) The emotional intelligence of school administrators, as perceived by teachers, was rated at a high level overall and in every aspect. 2) A comparison of the emotional intelligence of school administrators, as perceived by teachers, classified by gender, work experience, and educational level, revealed no significant differences. However, when classified by school size, there were no differences overall and, in most aspects, except for self-regulation, which showed a statistically significant difference at the .05 level. 3) Guidelines for developing the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers are as follows: 1) Self-awareness: Regularly assess strengths and weaknesses, and be open to feedback from others. 2) Self-regulation: Develop patience, manage emotions through mindfulness practice, and make thoughtful decisions. 3) Self-motivation: Foster creativity, enthusiasm for work, build positive relationships, and promote team unity. 4) Empathy: Understand and recognize the emotions, needs, and differences of others, inspire and motivate them, appreciate their achievements, and encourage teamwork. 5) Social skills: Build strong networks both within and outside the organization, communicate effectively, and organize activities to enhance team cohesion.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators, Teachers' Perception

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดกระบวนการ หรือกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลบริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงาน ตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

เกิดประสิทธิผลสูงสุด (ธวัชชัย แสงดวง. 2565: 44) ซึ่งการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ (เพ็ญพิศ ฆาพองยูน. 2560) การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการองค์การหน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะ ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด (ถวิล อรัญเวศ. 2560: 5)

ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เนื่องจากการควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพราะจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารต้องจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ให้ และแสดงออกอย่างเหมาะสมด้วย เพราะความไว้นั้นเชื่อใจกัน ความรู้สึกที่มั่นคงต่อกัน ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและความศรัทธาในการทำงาน มีผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้ การทำงานราบรื่นได้ในอนาคต (ปฐมวิทย์ วิริวาท. 2563: 52) ความสามารถในการรู้จัก เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สอดคล้องกับวัย มีการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และมีความสุข ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความเป็น ผู้ใหญ่ ทั้งความคิด อารมณ์และพฤติกรรม (ปกเกล้า อนันต์. 2562: 25) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางปัญญา ซึ่งทางวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อความฉลาดทางปัญญามาเป็นเวลานาน โดยมีได้สนใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตอันประกอบด้วยกลุ่มทักษะทางอารมณ์ที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นประโยชน์ได้ แตกต่างกับความฉลาดทางปัญญา ซึ่งยากต่อการฝึกฝนและพัฒนา ซึ่งบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ในขณะที่บางคนที่มีความฉลาดทางปัญญาต่ำกว่า แต่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต จึงเห็นว่าคุณฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวเร่งเสริมความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จในการศึกษา ในหน้าที่การงาน (Goleman. 1998)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พ.ศ. 2566) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ (กนกพร โพธิมณี. 2562) ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์นับว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นและเป็นแนวทางในการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้ง ของบุคลากรและบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น (ปวีณา บุศยรัตน์. 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ และควรหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (อุไรวรรณ ชูมี. 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูได้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ ตามทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการและงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2563), ซาเปีย สิมลา (2563), สันทนา วิจิตรนาวรัตน์ (2559), ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565), ปวีณา บุศยรัตน์ (2565), อุไรวรรณ ชูมี (2561), กร ศิริโชควัฒนา (2561), อนุพล สนมศรี (2565), ปกเกล้า อนันต์ (2562), ทรงศิริ ยุทธวิสุทธ (2566), Howard Gardner (1993), Mayer; & Salovey (1997), Goleman (1995), Wagner; & Sternberg.(1986), Donaldson (1997), Weisinger (1998), Bar-On (2000) จากทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการ และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตัวอย่าง จากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ใช้การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก ได้จำนวนทั้งสิ้น 319 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60-1 5) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และ 6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ และ 5) นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คนมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การทดสอบที (t-test for independent samples)
4. การทดสอบเอฟ (F test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)
5. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.31	.427	มาก	4
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.44	.385	มาก	2
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	4.40	.546	มาก	3
4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น	4.47	.370	มาก	1
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.30	.457	มาก	5
โดยรวม	4.39	.358	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .358) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .370) รองลงมา ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .385) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .457) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	(n = 124)		(n = 195)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.34	.405	4.31	.414	.608	.543
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.44	.372	4.44	.373	.057	.955
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	4.46	.712	4.36	.404	1.565	.118
4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น	4.48	.399	4.47	.351	.211	.833
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.32	.461	4.28	.454	.734	.463
โดยรวม	4.41	.385	4.37	.340	.866	.387

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการ
 รับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป			
	(n = 181)		(n = 138)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.33	.418	4.30	.440	.659	.510
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.44	.376	4.44	.398	.036	.972
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	4.39	.385	4.41	.705	-.329	.742
4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น	4.48	.355	4.46	.389	.497	.620
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.30	.445	4.28	.473	.230	.818
โดยรวม	4.39	.338	4.38	.384	.226	.822

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 238)		(n = 81)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.31	.425	4.35	.434	-.686	.493
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.44	.384	4.44	.392	.018	.986
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	4.40	.584	4.38	.419	.327	.744
4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น	4.46	.368	4.51	.376	-.950	.343
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.30	.452	4.29	.472	.064	.949
โดยรวม	4.38	.353	4.39	.376	-.240	.811

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกขนาดสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารตามการรับรู้ของครู	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.081	3	.027	.146	.932
	ภายในกลุ่ม	57.906	315	.184		
	รวม	57.987	318			
2. ด้านการควบคุมตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.167	3	.389	2.662*	.048
	ภายในกลุ่ม	46.011	315	.146		
	รวม	47.177	318			
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจใน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.294	.830
	ภายในกลุ่ม	83.086	315	.264		
	รวม	83.318	318			
4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.246	3	.082	.597	.618
	ภายในกลุ่ม	43.262	315	.137		
	รวม	43.508	318			
5. ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.170	.917
	ภายในกลุ่ม	66.188	315	.210		
	รวม	66.296	318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.098	3	.033	.254	.858
	ภายในกลุ่ม	40.351	315	.128		
	รวม	40.448	318			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและ
 รายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุมตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการ
 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe method)

ตาราง 6 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุม
ตนเอง ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe method)

ด้านการควบคุมตนเอง	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 4.41	ขนาดกลาง 4.49	ขนาดใหญ่ 4.15	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.41
1. ขนาดเล็ก	4.41	-	.680	.013*	0.39*
2. ขนาดกลาง	4.50		-	.045*	.257
3. ขนาดใหญ่	4.16			-	.364
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมตนเอง ในภาพรวมและรายคู่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และครูที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่

3. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ดังนี้ 1) ด้าน
การตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของตนเองอย่างลึกซึ้ง ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน รับฟังความคิดเห็นจาก
ผู้อื่น และฝึกสะท้อนความคิดเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ด้านการควบคุมตนเอง การจัดการอารมณ์เชิงลบ อดทนอดกลั้น
คิดก่อนตัดสินใจ และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การมี
เป้าหมายชัดเจน กระตือรือร้น เปิดรับความคิดเห็น และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 4) ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น การรับรู้
อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และ 5) ด้าน
ทักษะทางสังคม คือ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และแก้ไขความขัดแย้ง
อย่างสร้างสรรค์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และระดับ
การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่

แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุมตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe method) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานต่างกัน มีระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมตนเอง ในภาพรวมและรายคู่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานเล็กกับขนาดใหญ่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานเล็กกับขนาดใหญพิเศษ และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานานกลางกับขนาดใหญ่

3. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เน้นการเข้าใจอารมณ์ของตนเองอย่างลึกซึ้ง ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และฝึกสะท้อนความคิดเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดการอารมณ์เชิงลบ อุดหนุนอดกลั้น คิดก่อนตัดสินใจ และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการ การมีเป้าหมายชัดเจน กระตือรือร้น เปิดรับความคิดเห็น และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ความต้องการของตนเอง รู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามสภาพความเป็นจริง มองเห็นความดีหรือจุดบกพร่องของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความถูกต้องของตนเอง แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกาลเทศะ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น พิจารณารอบคอบก่อนตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในผลสำเร็จของงาน ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความรักและภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรัก ความหวังและความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี (2561: 94) ได้ศึกษาการศึกษาค้นคว้าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เดียว ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิ์มณี (2562: 4-5) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดย

ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1) จึงส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและระดับของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร และ สุภาวดี ลากเจริญ (2566: 1) ได้ศึกษาความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

2.2 ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุมตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe method) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมตนเอง ในภาพรวมและรายคู่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ พิเศษ และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ปวีณา นุศยรัตน์ (2565: 4) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ อายุของครูผู้สอน และขนาดสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และ 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและระดับของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มุ่งเน้นพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความสามารถตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองสม่ำเสมอ ฝึกทักษะในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีการสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยการฟังและเข้าใจผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเข้าใจบุคคลอื่น การรับรู้ความต้องการและอารมณ์ของผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม ทักษะทางสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในและนอกองค์กร รวมถึงการสื่อสารและการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิณีย์ (2562: 4-5) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ยังต้องรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันทำงานจนจบบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในเชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพล สนมศรี (2565: 6-7) ได้ศึกษา เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนการเตรียมและพัฒนาบุคลากรทาง ควรนำความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิธีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ไปพัฒนาสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิ์มณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กร ศิริโชควัฒนา. (2561). Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เก็ท ไอเดีย.
- ชาปียา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ลักษณะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษา. 18(2): 5-18. https://www.gotoknow.org/posts/404795#google_vignette.
- ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ. (2565, 24 มิถุนายน). EQ กับความสำเร็จในชีวิต. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/o6RGX>.
- ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปกเกล้า อนันต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางกายกับความฉลาดทางอารมณ์และความสุขของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมวิทย์ วิจิตรวาท. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. อุตรดิตถ์: วิทยาลัยสันตพลอุตรดิตถ์.
- ศิริลักษณ์ พันธุ์เพชร, & สุภาวดี ลาภเจริญ. (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร. อุบลราชธานี. 8(1): 341-353. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263826>.
- สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2559). ความฉลาดทางจิตวิญญาณและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรม การเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566, 16 พฤษภาคม). นโยบายและแผนสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2567. สืบค้นจาก [http://www.ccs1.go.th/
documentFile/1679562951.pdf](http://www.ccs1.go.th/documentFile/1679562951.pdf).

อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Bar-On, R. (1988). The Development of a Concept of Psychological Well Being. Dissertation, Ph.D.
(Department of Management Sciences). Rhodes University: South Africa.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.

Donaldson, G. (1997). Emotional Intelligence and Its Components. *Journal of Applied Psychology*. 82(2):
109-116. <https://shorturl.asia/2AXjD>

Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.

_____. (2004). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership* (p. 21). New York: Basic Books.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York. Bantam Book.

_____. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Krejci, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*. 30(3): 607-610. <https://doi.org/xxxxx>.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In Salovey, P.; & Sluyter, D. J. (Eds.),
Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications (pp. 3-31). Basic
Books.

Wagner, R. K.; & Sternberg, R. J. (1986). Practical Intelligence in Real-world Pursuits: The Role of Tacit
Knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(5): 1067-1078.

Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Works: The Untapped Edge for Success*. San Francisco:
Jessey-Bass.

E012S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ACADEMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF PATHUM THANI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

พิมพ์สิริ ธัมนิภา¹ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 322 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .889 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.80

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study 1) academic leadership of administrators under The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. 2) academic administration in educational institutions under The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. 3) the relationship between academic leadership of school administrators and academic administration in educational institutions under The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. and 4) academic leadership of school administrators affecting academic administration in educational institutions under The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 322 school administrators and teachers in educational institutions under The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office by stratified sampling method, classified by educational institution size. The simple random sampling method was used. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The reliability value is .952. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The finding revealed that;

1. Academic leadership of school administrators affects academic administration in schools The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. Overall, opinions were at a high level.

2. Academic administration in schools The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. Overall, opinions were at a high level.

3. Academic leadership of school administrators is related to academic administration in schools. The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. Overall, the relationship is at a fairly high level, with statistical significance at the .01 level.

4. Academic leadership of school administrators affects academic administration in schools The Jurisdiction of Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The joint prediction was 78.80 percent, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Academic Leadership, Academic Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญและส่งผลต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของมนุษย์และการดำเนินไปของสังคม อีกทั้งการพัฒนาของเทคโนโลยียังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ อ้างอิงจากงานวิจัยของ โรเบิร์ต โซโลว์ (Robert Solo. 1956) โดยอาศัยทฤษฎีการเติบโตทางเศรษฐกิจ พบว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มผลผลิตที่รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อน

เศรษฐกิจให้เติบโตในระยะยาวได้ ในด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ไม่เพียงพบว่าเทคโนโลยีช่วยทำให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความง่ายดายและรวดเร็วขึ้นเท่านั้น แต่เปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง อ้างอิงจากงานวิจัยของ แฮมป์ตัน และ เวลล์แมน (Hampton; & Wellman. 2001) ที่พบว่า โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างไร้พรมแดน ไม่ถูกจำกัดด้วยระยะทางและเวลาหรือแม้กระทั่งการนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการของผู้ประกอบการก็สามารถพบเห็นได้อย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในด้านการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคม

ในด้านการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อ้างอิงจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพโดยเท่าเทียมกัน จึงต้องอาศัยการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักในการบริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553: 1) ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการ นับว่าเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสมรรถนะให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็ภารกิจหลักของทุกสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการครอบคลุมการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการศึกษา การนิเทศติดตาม การวัดและประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาจะดำเนินการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จตุรงค์ ธนะสีสังกูร. 2563: 8)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ความรู้และทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553: 13) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในการส่งเสริมและสนับสนุน อำนวยความสะดวกในด้านที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การกำกับติดตามให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ การประสานความร่วมมือให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ตลอดจนการให้กำลังใจและสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ข้อมูลผลการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของนักเรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกรายวิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2566) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็น

ว่า การศึกษาไทยควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

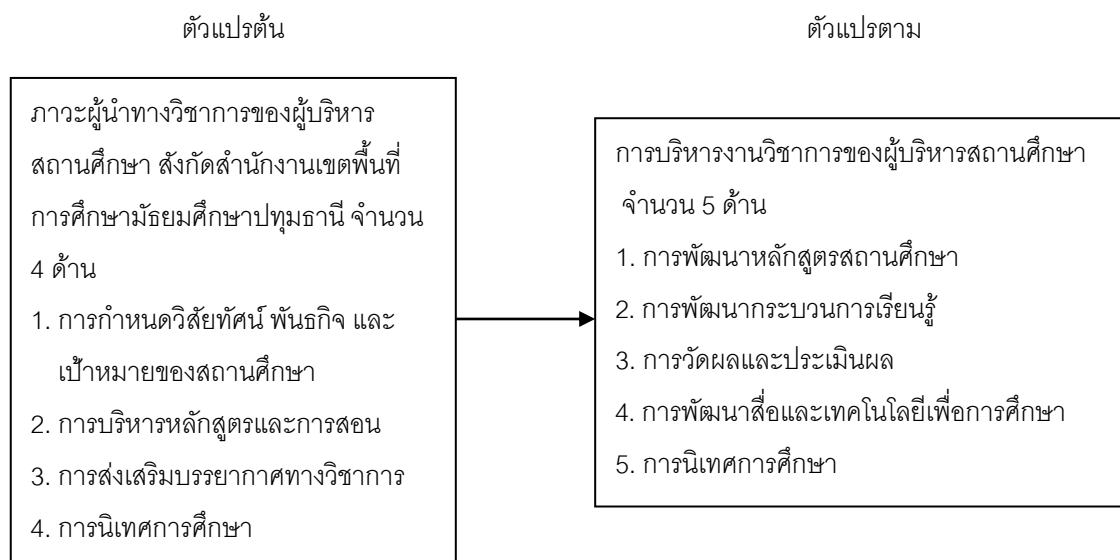
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้

1. เป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งได้จาก

1. การสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (1985), กูว์ก (1992), ปานหทัย และ กัลป์ยมน (2564), ปวีณา (2564), พุฒินันท์ (2564), ณัฐพล (2565), วณิดา (2566) และสุธารส (2566) จำนวน 4 องค์ประกอบ
2. การสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2556), พงศกร และ นันทรัตน์ (2562), ไทพนา (2562), ชลนิชา (2564), ปรัตถกรณ์ (2564), ธัญญา (2565), อมรรัตน์ (2565) และ ชนมพรรษ (2566) จำนวน 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 2,029 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมต่อการวิเคราะห์มากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามด้านสถานภาพ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรูปแบบ
มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีลักษณะ
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
3. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม
เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อด้วยเทคนิควิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item objective congruence: IOC) ระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ มีค่าเท่ากับ .98 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมต่อการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์
หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach.
1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952
- 7) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X_1)	4.10	.456	มาก	2
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.09	.388	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3)	3.92	.434	มาก	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4)	4.27	.406	มาก	1
รวม	4.10	.314	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .314) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .406) รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X_1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .456) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .388) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .434)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_1)	4.14	.360	มาก	5
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.38	.318	มาก	2
3. ด้านการวัดและประเมินผล (Y_3)	4.46	.465	มาก	1
4. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_4)	4.26	.467	มาก	4
5. ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.33	.371	มาก	3
รวม	4.32	.355	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .355) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล (Y_3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .465) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .318) ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .371) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .467) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .360)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{total}	Y
X_1	1					
X_2	.383**	1				
X_3	-.182**	.545	1			
X_4	.636**	.671**	.458**	1		
X_{total}	.624**	.866**	.607**	.919**	1	
Y	.627**	.414**	.358**	.836**	.748**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .748$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .836$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .627$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .414$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{xy} = .358$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา					
	B	SE	β	t	Sig.
(Constant)	.815	.132		6.182**	.000
X_4	.595	.045	.679	13.253**	.000
X_1	.329	.038	.422	8.678**	.000
X_3	.302	.038	.468	7.921**	.000
X_2	-.383	.037	-.419	-10.356**	.000
R = .889 Adjusted R ² = .788 SE(est.) = .164 F = 299.307 Sig. = .000					

จากตาราง 4 พบว่า ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise ประกอบด้วย ตัวพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ การนิเทศการศึกษา (X_4) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X_1) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) และการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .889 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .164

ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ การนิเทศการศึกษา (X_4) ($\beta = .679$) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X_1) ($\beta = .422$) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3) ($\beta = .468$) และการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) ($\beta = -.419$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .815 + .595X_4 + .329X_1 + .302X_3 - .383X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .679X_4 + .468X_3 + .422X_1 - .419X_2$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .889 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.80

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทเมือง (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ ลอยวน และ ประเมศร์ กลิ่นหอม (2567) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้วิสัยทัศน์ในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะรอบด้าน จึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริญาพร มุกดา และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การวางแผนงานวิชาการ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการนิเทศส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .940$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .860-.950$) ยกเว้นด้านการวัด ผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .535$)

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .889 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพาการณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 คือ ด้านการนิเทศ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 89.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ลอยวน และ ประเมศร์ กลิ่นหอม (2567) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาญจนบุรีด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญนิศา สมอเผื่อน และ บรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีอิทธิพลร่วมกันต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็น .676 และสามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ได้ร้อยละ 45.70

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม เช่น การจัดห้องเรียน ห้องสมุด หรือพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ให้มีความสะอาดและทันสมัยอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงจัดการอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และเพิ่มคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนในสภาพปัจจุบัน ร่วมกับการบูรณาการทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน เพื่อปรับปรุง

คุณภาพของหลักสูตร มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง ผ่านการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของหลักสูตร ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การจัดห้องเรียน ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ที่มีอุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สะอาด และเหมาะสมต่อผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะช่วยให้บรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่า ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว ประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการบริหารหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างตรงจุด และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เช่น ระบบการประเมินออนไลน์สำหรับการนิเทศและติดตามผล การสร้างแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว พร้อมแผนดำเนินงานที่มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ระดมความคิดเห็นจากครูผู้สอน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและตอบใจความต้องการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการสอนผ่านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดอบรมครูในเรื่องการออกแบบการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กำหนดตัวชี้วัดสำหรับแต่ละปัจจัย เพื่อประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงตามความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างความสำเร็จในด้านการเรียนการสอน และเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายนอกด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. ควรขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสถานศึกษาจากภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการศึกษา

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ญาณิสสา สมอเพื่อน และ บรรจบ บุญจันทร์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 11(1): 28-41.

ณัฐชานันท์ โตนาม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พุดินันท์ แสงศิริวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน. (2566). รายงานค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สรายุทธ ลอยวน และ ประเมษฐ์ กลิ่นหอม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กาญจนปริทรรศน์. 4(2): 156-168.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สิริญาพร มุกดา และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 8(1): 109-126.

อมรรัตน์ ไทเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Hampton & Wellman (2001). Long Distance Community in the Network Society. *American Behavioral Scientist*. 45(3): 476-495.

Robert, M. Solo. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*. 70(1): 65-94.

E013S: การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

A STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKARN

กรรณิกา เหาะสัน¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กำหนดโดยตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert. 1967) มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ข้อมูลค่าแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมาด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการตระหนักรู้ตนเองตามลำดับ
2. เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการตระหนักรู้ ควบคุมอารมณ์ตนเอง ฝึกฝนความเห็นอกเห็นใจเพื่อเข้าใจมุมมองของครู นักเรียน และบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตสมุทรปราการ

Abstract

This study aims to explore and compare the emotional intelligence (EQ) of school administrators under different demographic variables categorized by genders, work experiences, and school sizes. The sample size, determined by the Krejcie and Morgan table (1970), consisted of 331 participants. The research employed a questionnaire with a 5-point Likert scale (Likert. 1967) as the research instrument.

The reliability of the instrument was 0.97, and the index of item-objective congruence ranged between 0.8 and 1. Data analysis utilized percentage, mean, standard deviation, t-tests, one-way variance analysis, and content analysis.

The Finding revealed that;

1. The emotional intelligence (EQ) of school administrators, overall, was at the highest level. Considering each dimension, the levels ranged from high to highest. The highest mean was found in social skills, followed by self-motivation, while the lowest mean was observed in self-awareness.
2. Comparisons of emotional intelligence across gender, work experience, and school size revealed no significant differences overall or in any specific dimension.
3. The guidelines for developing the emotional intelligence of school administrators should focus on self-awareness, emotional regulation, and the cultivation of empathy to understand the perspectives of teachers, students, and staff. Additionally, it is essential to enhance clear communication skills and employ constructive conflict management strategies.

Keywords: Emotional intelligence, School administrators, Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง มีความคิดเชิงบวกและมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเข้าอกเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น รับรู้ถึง อารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้น ทำให้ยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ หรือทำอะไรบางอย่างที่ทำให้เขา รู้สึกดีขึ้น มีความตั้งใจ มีเหตุผล มีสติ ควบคุมตนเองได้ สามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความดี หมายถึง สามารถบังคับจิตใจคุมสติของตนเองได้ มีความเข้าอกเข้าใจอารมณ์ของคนอื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจตนเอง กำหนดและไล่ตามเป้าหมายเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุด และไม่มีความเสียหายผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีการปรับเปลี่ยน ทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และความสุข หมายถึง ความสงบทางจิตใจและพึงพอใจกับชีวิต มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความมั่นใจและการยอมรับ ในตัวเอง ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของ มนุษย์ คนที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าคนอื่น จึงมักประสบกับความสมหวังใน ชีวิต ทำให้การดำเนินชีวิตถูกเติมเต็มด้วยความสุขและความเข้าใจในตัวเองและผู้อื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขทักษะในการทำงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และความเครียดลดลง มีความรักและความเข้าใจให้แก่บุคคลใกล้ชิด สร้างบุคคลให้มีคุณภาพ และช่วยในการเตรียมพร้อมสำหรับความเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้ต่อไป (กรมสุขภาพจิต. 2567)

การบริหารสถานศึกษาในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่าง

แท้จริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รู้จักตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล รวมทั้งเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน ในปัจจุบันนักจิตวิทยาเชื่อว่าเชาว์ปัญญาเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายโดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โกลแมน (Goleman, 1995: 45-46) กล่าวว่า ถึงแม้เชาว์ปัญญาหรือทักษะทางเทคนิคจะมีความสำคัญต่อการทำงาน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ก็จำเป็นว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากเช่นกัน เชาว์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจสามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งการจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต ดังที่ กีบ (Gibbs, 1995: 24) กล่าวว่า ผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเอง สามารถจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นั้น เรียกว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในแต่ละองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางใหม่ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปวีณา บุศยรัตน์, 2565: 1)

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น ต้องเพียบพร้อมไปด้วยความรู้และความสามารถ ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็น สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะ ประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้จะเป็นสิ่งบ่งบอกถึง ความรู้ความสามารถเบื้องต้นของการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เป็นความรู้และความสามารถขั้น พื้นฐานของผู้บริหาร นอกจากสมรรถนะที่บ่งบอกถึงความรู้และความสามารถพื้นฐานของ ผู้บริหารแล้ว ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัด การศึกษาและการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพได้ (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2561: 3)

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในปัจจุบันหลายแห่งมักมีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร รวมทั้งมีปัญหาความสัมพันธ์กับชุมชนเนื่องมาจากผู้บริหาร ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตน ในลักษณะที่เหมาะสมได้ บุคลากรจึงไม่รักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรของโรงเรียนไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นำมาซึ่งความสับสนเฉื่อยชา เกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้ง จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสิทธิภาพต่ำและขาดประสิทธิผล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้ครู ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสุขในองค์กร เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน

การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์

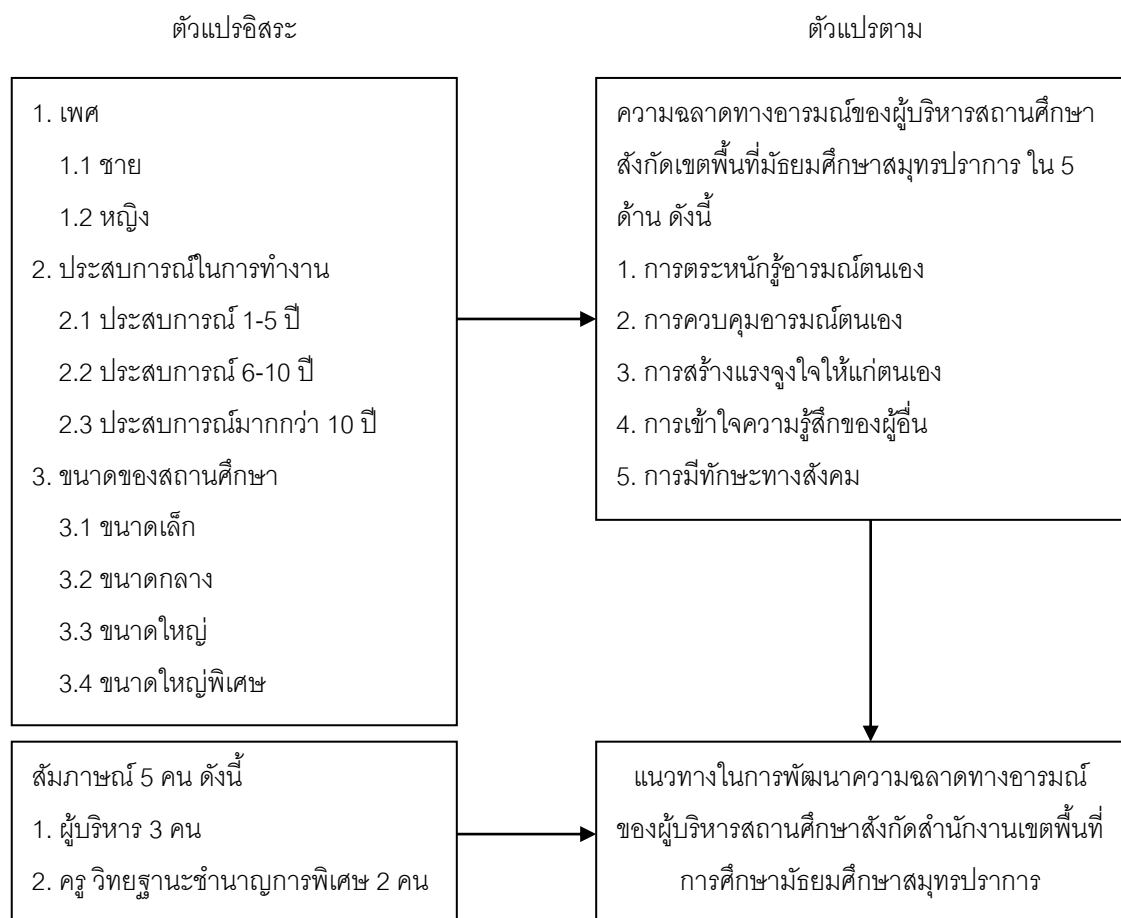
1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครูได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตน ทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของโกลแมน (Golman. 1998: 319-320) ดังภาพประกอบ 1 ต่อไปนี้



สมมติฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 25 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 93 คน และครู จำนวน 2,331 รวมทั้งหมด 2,424 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2568: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) โดยวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด (เล็ก, กลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ) แบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 331 คน ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครู จำนวน 219 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objectives congruence: IOC) ได้ค่า เท่ากับ 1 ทุกข้อของสูตร IOC

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หาค่าอำนาจการจำแนก ได้ค่าอำนาจการจำแนก อยู่ระหว่าง 0.30-0.50 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์และนำไปพบอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้แบบประเมินผ่าน Google form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ดังนี้
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้างและเชิงคุณภาพ โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (α -coefficient) ของแบบสอบถาม
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน
 - 3.1 ใช้ t-test แบบ Independent samples
 - 3.2 ใช้ F test แบบ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
4. การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	4.48	0.437	มาก	5
2	ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.50	0.411	มากที่สุด	4
3	ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง	4.55	0.381	มากที่สุด	2
4	ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.51	0.426	มากที่สุด	3
5	ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.56	0.395	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.410	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.410) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} =$

4.56, S.D. = 0.395) รองลงมาด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.381) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.437) ตามลำดับ

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	4.49	0.443	4.47	0.434	0.44	0.66
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.48	0.448	4.52	0.388	-0.94	0.35
3. ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง	4.54	0.439	4.56	0.344	-0.50	0.61
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.47	0.488	4.53	0.386	-1.31	0.19
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.52	0.437	4.58	0.367	-1.27	0.20
รวม	4.50	0.451	4.53	0.384	-0.72	0.40

จากตาราง 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51	2.72	0.068
	ภายในกลุ่ม	61.94	328	0.19		
	รวม	62.97	330			
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.30	0.737
	ภายในกลุ่ม	55.66	328	0.17		
	รวม	55.77	330			
3. ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.90	0.407
	ภายในกลุ่ม	47.74	328	0.15		
	รวม	48.01	330			

ตาราง 8 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	1.41	0.245
	ภายในกลุ่ม	59.49	328	0.18		
	รวม	60.00	330			
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.93	0.146
	ภายในกลุ่ม	50.78	328	0.16		
	รวม	51.38	330			
เฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2.00	0.25	1.45	0.321
	ภายในกลุ่ม	55.12	328	0.17		
	รวม	55.63	330			

จากตาราง 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.49	2.58	0.054
	ภายในกลุ่ม	61.51	327	0.19		
	รวม	62.97	330			
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3	0.07	0.42	0.737
	ภายในกลุ่ม	55.55	327	0.17		
	รวม	55.77	330			
3. ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.05	3	0.02	0.11	0.955
	ภายในกลุ่ม	47.96	327	0.15		
	รวม	48.00	330			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.43	3	0.14	0.78	0.505
	ภายในกลุ่ม	59.58	327	0.18		
	รวม	60.00	330			
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	1.07	0.360
	ภายในกลุ่ม	50.88	327	0.16		
	รวม	51.39	330			
เฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	3	0.18	0.99	0.52
	ภายในกลุ่ม	55.10	327	0.17		
	รวม	55.63	330			

จากตาราง 9 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะด้านการตระหนักรู้อารมณ์
 โดยฝึกควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์กดดัน ศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ควรมีสติ
 รู้เท่าทันความคิดและความรู้สึกของตนเอง ฝึกการฟังอย่างตั้งใจเพื่อเข้าใจมุมมองของผู้อื่น และสะท้อนตนเองโดย
 การทบทวนพฤติกรรมหลังเผชิญสถานการณ์ที่มีอารมณ์เกี่ยวข้อง

ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการควบคุมอารมณ์โดยเปลี่ยนความคิดเชิงลบเป็นเชิงบวกและมอง
 สถานการณ์จากมุมมองที่แตกต่าง ฝึกสติให้อยู่กับปัจจุบัน เช่น การหายใจลึกหรือการนั่งสมาธิเพื่อช่วยลดความ
 กดดัน นอกจากนี้ ควรตระหนักและปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 ผ่านการฝึกความอดทนและการฟันฝ่าจากปัญหา เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีขึ้น

ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ตนเองโดยให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ
 กำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่วัดผลได้ ควรตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ และอย่าเตือนถึงเหตุผลที่
 เลือกเป็นผู้บริหาร นอกจากนี้ ควรเข้าร่วมกลุ่มเครือข่ายผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ
 จากผู้อื่น

ด้านการเข้าใจผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการแสดงความเห็นอกเห็นใจผ่านคำพูดและการกระทำ ศึกษาความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมของบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ควรรู้จักบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและสร้างขวัญกำลังใจ พยายามมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่นเพื่อเข้าใจแรงจูงใจและความต้องการ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ

ด้านการมีทักษะทางสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทักษะการสื่อสารและเจรจาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และหาทางออกที่สมเหตุสมผล ควรสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลในวงการศึกษาและชุมชน รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อขยายเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ และเป็นผู้นำที่ให้กับกำลังใจทีมงาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมาด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมี 5 ด้าน ดังนี้ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง โดยการตั้งเป้าหมายชัดเจน ศึกษาเพิ่มเติมและฝึกสะท้อนตนเองเพื่อเข้าใจอารมณ์ตัวเองมากขึ้น การควบคุมอารมณ์ของตนเองผ่านการฝึกเปลี่ยนความคิดเชิงลบ การฝึกสติและพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความสามารถในการจูงใจตนเองด้วยการตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้ ตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ และให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ กับตนเอง การเข้าใจผู้อื่นโดยการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ฝึกฟังอย่างตั้งใจและมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคมผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในชุมชน ซึ่งการพัฒนาในทุกด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือที่ดีในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความหลากหลายของบุคคลและสถานการณ์ในองค์กร ได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ EQ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557) ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าระดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสังคมไทย เพศหญิงและเพศชายได้รับสิทธิทุกอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการเลือกอาชีพ ที่สามารถเลือกอาชีพตามความสามารถและความต้องการของตน รวมถึง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างตระหนักถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง จึงต้องตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542: 20) กล่าวว่า ไม่มีเพศใดที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีกว่ากัน แต่มีจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ผู้หญิงจะมีภาวะอารมณ์แห่งตนและของผู้อื่นได้ดี จึงมักจะมีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมีความก้าวร้าวและความคาดหวังในความสำเร็จสูงกว่าผู้หญิง นั่นคือผู้ชายมีความสามารถสูงใจตนเองสูงกว่าผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุญชรวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด (2553) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยุคใหม่ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานมากกว่าสมัยก่อนจึงทำให้ลักษณะการบริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลส่งผลให้ไม่ยึดติดกับอำนาจการบริหารแต่เพียงผู้เดียว ผู้บริหารเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าได้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเสมอไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา จงรักดี (2564) พบว่าในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน

ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างด้านความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากบทบาทหน้าที่และการอบรมที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับ Bar-On (2000) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองมากกว่าระยะเวลาการทำงาน ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าอาจไม่ได้มี EQ สูงกว่าผู้อื่น หากไม่ได้รับการฝึกฝนในด้านนี้โดยเฉพาะ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักผ่านการอบรมหรือหลักสูตรการพัฒนาทักษะในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เช่น หลักสูตรการบริหารการศึกษาหรือการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมักให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะส่วนบุคคลที่ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัย การเลี้ยงดู และประสบการณ์ชีวิตมากกว่าขนาดขององค์กรที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557: 85) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรตามของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นควรจะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง รวมไปถึงการบริหารงานในสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาระดับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามขอบข่ายตัวแปรตามทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านการมีทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เอาใจใส่และรับฟังปัญหาที่มีในขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือกัน และมีความเป็นกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจกันและลดความขัดแย้งของคณะครู และผู้บริหารในสถานศึกษา สามารถพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ควรมีการใช้ AI หรือแอปพลิเคชันช่วยวิเคราะห์พฤติกรรม EQ ของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรมสุขภาพจิต. (2567). แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ). สืบค้นจาก <https://mhc7.dmh.go.th/>.
- ณัฐฐา ลามุล. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดุษฎีวรรณ แก้วกิตติคุณ. (2549). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนิสสรณ์ พลอยทับทิม. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2557). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มุกิตา อินกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รดาการ ภูริพงษ์. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2557). การศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ). กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภา การงมศึกษา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เซวอนอารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมวงศ์ โพธิ์สอาด. (2553). **ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยกัญญา โพธิ์สมภาพวงษ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2567**. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์:
ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient: EQ)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- สุจิตรา วรพัฒน์. (2555). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จะเข้เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จะเข้เขต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของ
สถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2561). **การควบคุมอารมณ์ในภาวะผู้นำและผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร**. **วารสาร
การบริหารจัดการ**. 14(2): 103-118.
- Bar-On, R. (2019). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*. 18: 13-25.
- Cooper, R. K.; & Sawaf, A. (2023). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*.
New York: Grosse and Putnum.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligence: The Theory in Practice*. New York: Basic Book.
- Gibbs, N. (1995). The EQ Factor. *Time*. 24-31.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970, March). Determining Sample Size for Research Activities. *Education
and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, Michigan. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mayer, J. D.; & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence and the Construction and Regulation of Feelings.
Applied and Preventive Psychology. 4(3): 197-208.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success*. San Francisco:
Jossey-Bass.

E014S: การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

PARTICIPATORY MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

วิเวียน รอดบาง¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the participatory management of school administrators; 2) to compare the participatory management of school administrators based on gender, position, work experience, and school size; and 3) to explore guidelines for the development of participatory management for school administrators. The population of this study consisted of school

administrators and teachers under the Secondary Education Service Area Office, Pathum Thani Province, for the 2023 academic year, with a total sample size of 323 people from 22 schools. The research instruments used for data collection were interviews and a 5-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed using statistical methods including percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and Scheffe's pairwise comparison test.

The findings revealed that: 1) the overall participatory management of school administrators was rated at a high level, with all aspects also rated at a high level; 2) the comparison of participative management according to gender, position, work experience, and school size revealed no significant differences overall, except for school size, which showed statistically significant differences at the .05 level; and 3) the guidelines for developing participatory management included participation in goal setting, participation in implementation, participation in decision-making, participation in evaluation, and participation in benefits.

Keywords: Participatory management by school administrators, Educational institution, Secondary Education Service area office Pathum Thani

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ถือเป็นกลไกที่ขับเคลื่อนประชากรในประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพ กลไกหนึ่งที่สำคัญในการสร้างมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงข้อมูลอย่างรวดเร็วจากทั่วทุกมุมโลก การรับข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ หรือรวมถึงการศึกษาด้วย นั่นก็คือระบบการศึกษาซึ่งนั่นเป็นเหตุผลที่ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาไทย ให้สามารถพัฒนานำพาประชากรก้าวพ้นขีดความสามารถ และตอบสนองความต้องการแรงงานของตลาดโลก สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิต สิ่งสำคัญที่สุดจากเหตุผลที่กล่าวมา จึงหนีไม่พ้น การวางแผนการบริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับความต้องการดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

แต่ในปัจจุบันนั้นพบว่าสถานศึกษาโดยส่วนมากมีการบริหารการศึกษาที่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ในส่วนกลางมากเกินไป อำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่จำเป็นที่จะเป็นการตัดสินใจ การวางแผน หรือแม้แต่การปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงระบบการทำงานที่ล้าหลัง ข้อมูลสารสนเทศไม่ทันสมัยเพราะขาดการกระจายอำนาจในการบริหาร รวมถึงเมื่ออำนาจในการตัดสินใจทั้งหมดอยู่ที่ระดับศูนย์กลาง อาจทำให้การตัดสินใจ ไม่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของแต่ละสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียวนั้นส่งผลให้การตัดสินใจไม่สอดคล้อง กับความต้องการของครู เนื่องจากไม่มี

การมีส่วนร่วมจากบุคคลที่มีประสบการณ์จริงในสนามการศึกษา การตัดสินใจอาจขาดความหลากหลายหรือไม่ครอบคลุมในทุกมิติ (ศุภิสรา คุณาวีวัฒน์ และ นางลักษณ ใจฉลาด. 2566: 78)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ผู้ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องมีเทคนิค การวางแผน และวิธีการบริหาร หลากหลายรูปแบบ รวมถึงการดึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงาน การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพที่จะนำพาให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตาม ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ที่ตั้งเป้าหมายไว้ การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ เฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและภายนอก สถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2563: 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอีกวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความสอดคล้อง ต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความสามัคคี ทำให้องค์กรทราบถึงความต้องการของบุคลากรภายใน องค์กรเอง เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครูผู้สอนที่จะ สามารถเข้าร่วมรับผิชอบ ตัดสินใจในการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็น ถกเถียง และดำเนินการ บริหารจัดการสถานศึกษา โดยเชื่อว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากทุกฝ่ายจะช่วยให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. 2553: 8)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

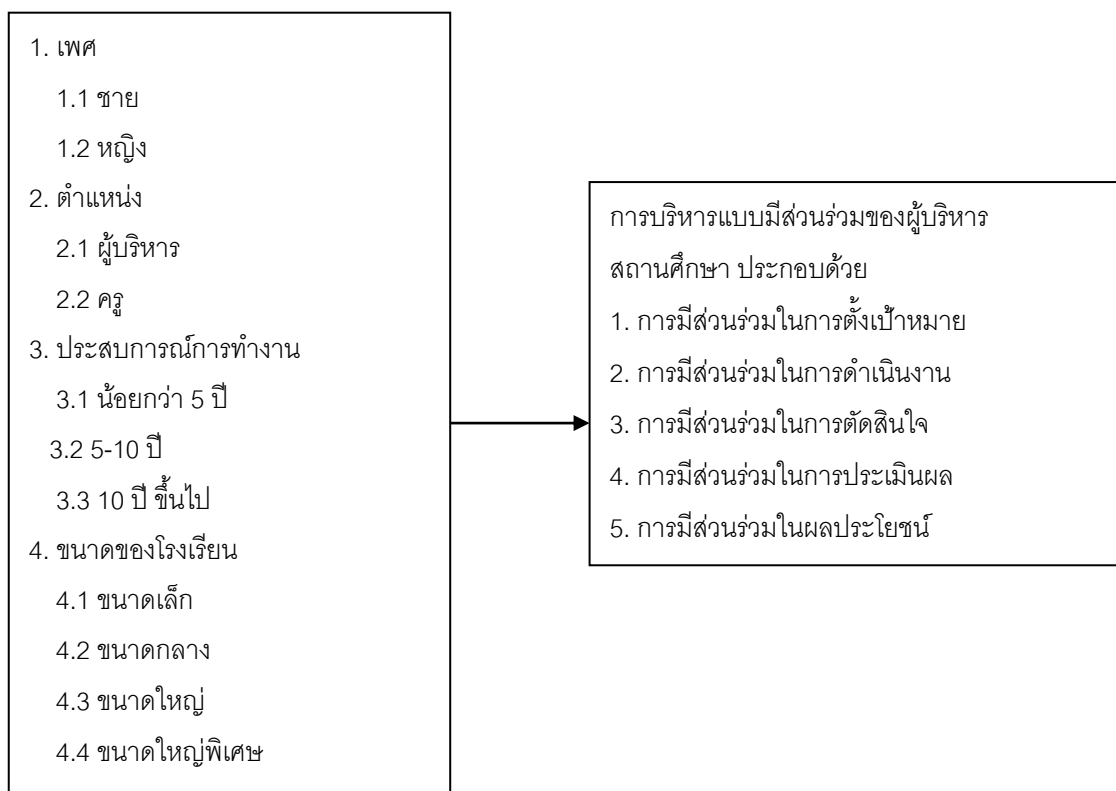
1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แนวคิดของ นักวิชาการที่ตรงกัน ดังนี้ Cohen; & Uphoff (1980), Sashkin (1982), Swanaburg (1996), เทวพร ขำเมธา (2558), กนกวรรณ บุราณสาร (2560), ปิยธิดา อัมภาพันธ์ (2560), ฟารีต๊ะ โต๊ะหนู (2561), สิทธิชัย อุตทาสา (2561), อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) และ อรอนงค์ แจ่มจำรัส และ ชัยอนันต์ มั่นคง (2565) ซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐาน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,981 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครูจำนวน 308 คน รวม 323 คน กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970:
608) ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้
วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมต่อการวิเคราะห์มากที่สุด
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ใน
การบริหารสถานศึกษา 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สร้างขึ้นจาก
การทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับ
การวิจัย โดยมีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดย
ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือที่
เป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
พิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ
(Index of congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป

7. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง .60-1

8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .21-.70 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และผ่านการหาค่าคุณภาพแล้ว ไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ต่อไป

2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป

7. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับทีและระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.40	0.436	มาก	4
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.42	0.396	มาก	3
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.42	0.411	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.27	0.400	มาก	5
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.43	0.367	มาก	1
รวม	4.39	0.269	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.269) เมื่อ
 พิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$,
 S.D. = 0.367) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.411) รองลงมาคือ ด้าน
 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.436) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน
 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.400)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพ				t	p
	ชาย (n = 138)		หญิง (n = 185)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.37	0.43	4.43	0.44	-1.292	0.968
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.37	0.40	4.45	0.39	-1.670	0.805
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.43	0.40	4.41	0.42	0.269	0.474
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.28	0.35	4.26	0.43	0.560*	0.037
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.41	0.33	4.44	0.39	-0.907	0.088
รวม	4.37	0.25	4.40	0.28	-0.911	0.348

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	P
	ผู้บริหาร		ครู			
	(n = 15)		(n = 308)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.60	0.69	4.39	0.42	1.812	0.432
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.67	0.26	4.40	0.40	3.750*	0.049
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.58	0.55	4.41	0.40	1.584	0.893
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.45	0.26	4.26	0.40	2.701*	0.042
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.54	0.32	4.42	0.37	1.237	0.586
รวม	4.57	0.34	4.38	0.26	2.713	0.879

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.150	2	0.075	0.393	0.675
	ภายในกลุ่ม	61.188	320	0.191		
	รวม	61.339	322			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.064	2	0.032	0.205	0.815
	ภายในกลุ่ม	50.355	320	0.157		
	รวม	50.420	322			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.316	2	0.158	0.934	0.394
	ภายในกลุ่ม	54.091	320	0.169		
	รวม	54.407	322			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.004	2	0.502	3.180*	0.043
	ภายในกลุ่ม	50.524	320	0.158		
	รวม	51.528	322			
5. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.287	2	0.644	4.893*	0.008
	ภายในกลุ่ม	42.097	320	0.132		
	รวม	43.384	322			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.053	2	0.027	0.365	0.694
	ภายในกลุ่ม	23.293	320	0.073		
	รวม	23.346	322			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่
 ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง
 กัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
 พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	14.523	3	4.841	32.987*	0.000
	ภายในกลุ่ม	46.816	319	0.147		
	รวม	61.339	322			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.202	3	2.734	20.658*	0.000
	ภายในกลุ่ม	42.218	319	0.132		
	รวม	50.420	322			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.385	3	4.795	38.218*	0.000
	ภายในกลุ่ม	40.023	319	0.125		
	รวม	54.407	322			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	6.172	3	2.057	14.469*	0.000
	ภายในกลุ่ม	45.356	319	0.142		
	รวม	51.528	322			
5. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.766	3	0.255	1.912	0.127
	ภายในกลุ่ม	42.618	319	0.134		
	รวม	43.384	322			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.667	3	2.222	42.500*	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.679	319	0.052		
	รวม	23.346	322			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
 บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	ผู้บริหารควรสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้ครูได้กล้าที่จะเข้ามาร่วมตั้งเป้าหมาย
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	ผู้บริหารควรเปิดกว้างและสนับสนุนข้อมูลทรัพยากรเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยการจัดทีมที่เหมาะสมและส่งเสริมการระดมความคิดผ่านการประชุมและการอภิปราย เพื่อให้ครูได้เสนอความคิดเห็นและไอเดียในการพัฒนาแผนการสอน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบฟอร์มออนไลน์หรือออฟไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัญหาด้วยความตรงไปตรงมา ปรับปรุงการประเมินผลให้มีความยืดหยุ่น
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนและการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร โดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาได้

สรุปผลการวิจัย

- การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ
- ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

อภิปรายผล

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา ให้ความสำคัญให้ครูเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนนั้นทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รู้จักหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในการดำเนินการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกในยุคปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการส่งเสริมการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้มีการกระจายตัว ผู้อำนวยการที่มอบให้กับครูผู้เป็นปฏิบัติงานหลัก จึงมีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของนักเรียนเป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมของครูจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ให้ครูเข้ามามีอำนาจในการร่วมประเมิน และตัดสินใจมากขึ้น สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้ หากไม่ได้การผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เป็นโอกาสให้ครูผู้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ผู้พบเห็นปัญหา เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาร์ดีะ ไติะหนู (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระภา มีหวายหลิม สมาน อัครภูมิ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยไม่แบ่งเพศ ทุกเพศสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหา ได้รับความเท่าเทียม ในการมองเห็นศักยภาพที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเปิดกว้างและไม่มียึดติด คำนึงถึงความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนการตัดสินใจ สอดคล้องกับ เพ็ญพิศ ผาพองยูน (2560: 113) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การดำเนินงานการตัดสินใจ หรือแม้แต่การวัดประเมินผล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครูก่อนการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของตนเองผ่านการประเมินตนเอง จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นัชมนดิน สาแม (2566: 62) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในสมาคมโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมอบหมายงานให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยไม่จำกัดประสบการณ์การทำงาน เปิดโอกาสให้ครูที่จบใหม่ ได้มีโอกาสเป็นหัวหน้า หรือสามารถร่วมตั้งเป้าหมาย ดำเนินงาน ตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของตนเองผ่านการประเมินตนเอง ขณะเดียวกันก็ยังเปิดโอกาสให้ครูรุ่นเก่าที่มีความสามารถเป็นหัวหน้างาน และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้มีความทัดเทียมและมีคุณภาพ สอดคล้องกับ เทวพร ขำเมธา (2558: 55) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการกระจายอำนาจไปที่ส่วนต่าง ๆ น้อยกว่าส่วนกลาง อำนาจทางการบริหารสถานศึกษาจึงกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลางมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง และ เพ็ญญา สุขเสริม (2564: 62) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมใน การตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สามารถสรุปได้ว่า

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สรุปได้ว่าผู้บริหารควรสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้ครูได้กล้าที่จะเข้ามาร่วมตั้งเป้าหมาย

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผน สรุปได้ว่าผู้บริหารควรเปิดกว้างและสนับสนุนข้อมูลทรัพยากรเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยการจัดทีมที่เหมาะสมและส่งเสริมการระดมความคิดผ่านการประชุมและการอภิปราย เพื่อให้ครู ได้เสนอความคิดเห็นและไต่เต้าในการพัฒนาแผนการสอน

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่าผู้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบฟอร์มออนไลน์หรือออฟไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ ปัญหาด้วยความตรงไปตรงมา ปรับปรุงการประเมินผลให้มีความยืดหยุ่น

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนและการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร โดยให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1. จากผลการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่าขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจการบริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติให้ครูเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีที่ทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น แนะนำในการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเปิดกว้าง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและพัฒนาสถานศึกษา

2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลและนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).

สืบค้นจาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF.

จิระภา มีนวยหทัย สมาน อัสวภูมิ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.

วารสาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุบลราชธานี. 7(2): 450. สืบค้นจาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/mcjou/issue/view/17045>.

เทวพร ขำเมธา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสหายโสภณธรรมมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นจาก <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/506>.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

นันทนิติน สาแม. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในสมาคม โรงเรียนเอกชนในระบบจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บึงกาฬ: วิทยาลัยสันตพล.

- ฟารีดะ โต๊ะหนู. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง. ปรินูญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง และ เพ็ญภา สุขเสริม. (2564, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. **วารสารวิชาการและวิจัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 11(3): 124-138. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/vgVdq>.
- ศุภิสรา คุณาวีวัฒน์ และ นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2566, มิถุนายน). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด
พิษณุโลก. **วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 5(6): 78-126. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/Gf0kE>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียม
ความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Krejci, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610. Retrieved from <https://doi.org/xxxxx>.

E015S: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHANTHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วนิดา สายสุด¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 287 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1 ค่าความเชื่อมั่น .981 และอำนาจการจำแนก อยู่ระหว่าง .531 - .866 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มี 5 แนวทาง 17 ประเด็น ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารเน้นการสร้างควมไว้วางใจในองค์กร ใช้หลักคำสอนทางศาสนา ปฏิบัติคุณธรรม การสร้างระบบที่โปร่งใส ให้รางวัลแก่ผู้ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ด้านยุติธรรมผู้บริหารรับฟังอย่างเป็นกลาง สนับสนุนการแก้ไขข้อขัดแย้ง และตัดสินใจตามหลักฆราวาสธรรม 4 ด้าน ความรับผิดชอบผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็น ด้านความไว้วางใจผู้บริหาร ควรสร้างความร่วมมือด้วยความเท่าเทียม รักษาความมั่นคง และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

Abstract

teachers' opinions on the ethical leadership of school administrators, and 3. explore the development guidelines for ethical leadership of school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 287 school administrators and teachers, determined using Krejcie and Morgan's table. A stratified and simple random sampling method was employed, with a lottery draw for selection. The research instrument was a questionnaire with a content validity index (IOC) ranging from 0.80 to 1, a reliability coefficient of 0.981, and discrimination power between 0.531 and 0.866. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F test.

The finding revealed that; 1. The overall level of ethical leadership among school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 was high. 2. A comparison of ethical leadership based on gender, education level, work experience, and school size showed no significant differences in teachers' opinions regarding the ethical leadership of school administrators. 3. The development guidelines for enhancing the ethical leadership of school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 included five approaches with a total of 17 key aspects. Honesty: Administrators emphasize building trust within the organization by applying religious teachings, fostering morality, creating transparent systems, and rewarding those who demonstrate honesty. Justice: Administrators listen impartially, support conflict resolution, and make decisions based on secular ethics. Responsibility: Administrators create an open atmosphere and use a participatory process. Respect: Administrators should create an environment that is open to opinions. Trust: Administrators should foster cooperation with equality, keep promises, and develop good relationships within the organization.

Keywords: Ethical leadership, School administrators, Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 94 ระบุว่าหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา. 2547) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำของหน่วยงาน ที่สามารถกระตุ้น ชักจูง หรือชี้้นำให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเหมาะสมตำแหน่งต้องมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา (บุญมี แทนแก้ว. 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและคุณภาพของการศึกษา ผู้บริหารที่มีจริยธรรมสูงจะเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน หากผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ อาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น การบริหารงานที่ไม่โปร่งใส การตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม และการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพ เกิดปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน จากข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏบนโลกโซเชียล ซึ่งเป็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา อาทิเช่น จับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหาดใหญ่ ทุจริตอาหารกลางวัน และอุปกรณ์การเรียน นาน 2 ปี รวมความเสียหายกว่า 2 ล้านบาท (สำนักงานข่าวไทยพีบีเอส. 2567: ออนไลน์)

การครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “จริยธรรม” ในการบริหารงานของผู้บริหารมีความประพฤติปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความสุจริต ยึดมั่นในกฎระเบียบ ยึดมั่นในความสมเหตุสมผล และแนวปฏิบัติของสังคม มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีศีลธรรมเกิดการยอมรับ และบริหารงานที่ดี ถูกต้องตามหลักการ ผลของการบริหารงานย่อมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่โดยชอบในการตัดสินใจ จึงถือเป็นโอกาสมากกว่าผู้อื่น ในการที่จะช่วยสร้างสรรคองค์กรให้มีคุณค่าในด้านจริยธรรม และช่วยเสริมสร้างพัฒนาแนวคิดของคนในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านพฤติกรรมด้านจริยธรรม ที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีศีลธรรม ถ้าหากผู้นำไร้ซึ่งจริยธรรม องค์กรนั้นจะเต็มไปด้วยปัญหาและมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวง่าย แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารมีจริยธรรม ย่อมเป็นที่ได้รับความเคารพนับถือ ได้รับโอกาสและมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ดังนั้นจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ วิถีทาง สู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน (สุติมา รักษาบางแหลม. 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้มีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนผลลัพธ์ที่สูงขึ้น มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) การเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปี พ.ศ. 2566 นั้น พบว่า ผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ภาพรวมคะแนนเท่ากับร้อยละเฉลี่ย 89.96 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ A ตัวชี้วัด 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย 97.49 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น ๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 71.39 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสถานศึกษาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาและจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลสถานศึกษาดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 94.64 ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละ 95.80 ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนร้อยละ 92.91 ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาการทุจริตได้คะแนนร้อยละ 94.09 ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 93.18 ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ 91.48 ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้

คะแนนร้อยละ 91.76 ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 83.84 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2566) ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลปัจจุบันบนเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต่อสาธารณชน ได้ทราบใน 2 ประเด็น คือ 1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงความสุจริตของผู้บริหาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ 2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต การเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่บริหารเพื่อลดการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เพื่อการป้องกันและจัดการทุจริต ความไม่เป็นธรรม และความไม่โปร่งใสภายในหน่วยงาน

การบริหารสถานศึกษามีจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และลดปัญหาการทุจริตภายในองค์กรการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมในองค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1

วัตถุประสงค์

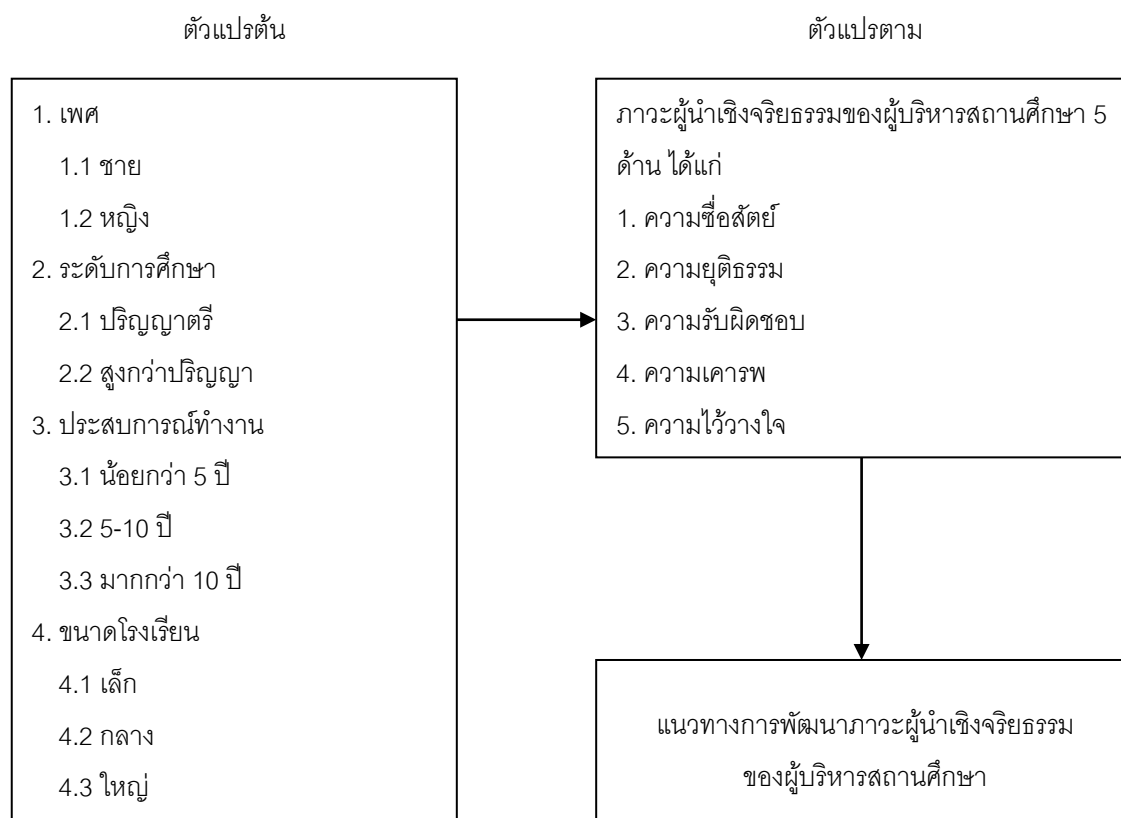
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิด

จากแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดย แม็กนุสัน (Magnuson. 1971), โจเซฟสัน (Josephson. 1992), เมอร์รี่ (Murry. 1996), บราวน์ ทราวิโน และ ฮาร์ริสัน (Brown; Trevino; & Harrison. 2005), ลาซเวย์ (Lashway. 2006), รีซิค แฮงส์ และ ดิคสัน (Resick; Hanges; & Dickson. 2006), คาทารินา บ็อกดาน และ เมตกา (Katarina; Bogdan; & Metka. 2010), นอร์ธเฮาส์ (Northouse. 2012), เดวิส (Davis. 2013), ปัทมา แคนยุกต์ (2554), สุเทพ ปาลสาร (2555), อาคม มากมีทรัพย์ (2556), คำพร กองเตย (2560), สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560), หงษา วงศ์จำปา (2560), เพ็ญศิริ สมเรือน (2560), วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561), ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562), พระมานันต์ ธรรมทินโน (2563), รณชัย ปิณใจ (2564), นพรัตน์ อิศระณวงศ์พันธ์ (2565), เอกราช เอียดแก้ว ธีระพงษ์ สมหาใหญ่ และ พระปลัดโสมจิต โสมสิโต (2565), สุนันทา ขยันขาย (2565), ชลนิภา สะเอียดคง (2566), นัฐกรณ์ ธรรมมวงค์ และ พิมพอร สดเอี่ยม (2566) และ มรุขรี เพชรกล้า (2567) โดยเลือกความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทำให้สรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ 4) ความเคารพ และ 5) ความไว้วางใจ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุก ๆ ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปี 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,133 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน โดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่าง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970: 607-610) สุ่มแบบสัดส่วนชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง

2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำแนกเป็น 5 ด้าน 8 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ

และความถูกต้องของภาษา และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80-1 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไปได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .981 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .531 - .866 นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกลุ่ม 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบ

ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffit

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.35	.624	มาก
2. ด้านความยุติธรรม	4.38	.629	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.663	มาก
4. ด้านความเคารพ	4.39	.677	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.36	.685	มาก
รวม	4.37	.625	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .625) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .677) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความ

ยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .629) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .624)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายกิจกรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.32	.646	4.37	.608	-0.621	0.535
2. ด้านความยุติธรรม	4.34	.634	4.39	.627	-0.616	0.539
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	.687	4.43	.642	-1.529	0.127
4. ด้านความเคารพ	4.31	.730	4.44	.632	-1.629	0.104
5. ด้านความไว้วางใจ	4.32	.728	4.39	.653	-0.800	0.424
รวม	4.32	.660	4.40	.598	-1.099	0.273

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายกิจกรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.37	.611	4.30	.652	0.93	.349
2. ด้านความยุติธรรม	4.39	.619	4.33	.654	0.78	.432
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	.618	4.27	.748	1.81	.071
4. ด้านความเคารพ	4.42	.655	4.31	.723	1.25	.210
5. ด้านความไว้วางใจ	4.41	.648	4.25	.755	1.74	.082
รวม	4.40	.601	4.29	.674	1.38	.167

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.081	2	0.041	0.103	0.902
	ภายในกลุ่ม	111.408	284	0.392		
	รวม	111.489	286			
2. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.437	2	0.218	0.549	0.578
	ภายในกลุ่ม	113.001	284	0.398		
	รวม	113.438	286			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.674	2	0.337	0.764	0.467
	ภายในกลุ่ม	125.218	284	0.441		
	รวม	125.892	286			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.277	2	0.138	0.300	0.741
	ภายในกลุ่ม	131.112	284	0.462		
	รวม	131.389	286			
5. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.134	0.284	0.753
	ภายในกลุ่ม	134.200	284	0.473		
	รวม	134.469	286			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.199	2	0.099	0.253	0.776
	ภายในกลุ่ม	111.290	284	0.392		
	รวม	111.489	286			
2. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.389	0.678
	ภายในกลุ่ม	113.127	284	0.398		
	รวม	113.438	286			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.558	2	0.279	0.632	0.532
	ภายในกลุ่ม	125.335	284	0.441		
	รวม	125.892	286			
4. ด้านความเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	0.280	2	0.140	0.303	0.739
	ภายในกลุ่ม	131.109	284	0.462		
	รวม	131.389	286			
5. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.547	2	0.274	0.580	0.560
	ภายในกลุ่ม	133.921	284	0.472		
	รวม	134.469	286			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.226	2	0.113	0.287	0.751
	ภายในกลุ่ม	111.816	284	0.394		
	รวม	112.042	286			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 6 สรุปผลการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
1. ในฐานะท่านเป็นผู้นำสถานศึกษา ท่านมีวิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมของความซื่อสัตย์ในหมู่นักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนอย่างไร	- ผู้บริหารเน้นการสร้างควมไว้วางใจในองค์กร ส่งเสริมการรับผิดชอบต่องานส่วนบุคคล - ใช้หลักคำสอนทางศาสนา เช่น สาราณียธรรม 6 และกิจกรรมทางศาสนา - บูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม - การสร้างระบบที่โปร่งใส การอบรม และให้รางวัลแก่ผู้ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ - ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการอย่างไรในการสื่อสาร หาแนวทางและการตัดสินใจที่ยุติธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น	- ใช้การฟังอย่างตั้งใจและเป็นกลางเพื่อหาต้นตอของปัญหา - เน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษา - ใช้หลักธรรม เช่น ขรวาจาธรรม 4 ในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม
3. ในฐานะท่านเป็นผู้นำสถานศึกษา ท่านมองว่าความรับผิดชอบต่อคุณสมบัตินี้สำคัญอย่างไรในการบริหารสถานศึกษา และทำไมถึงมีความสำคัญในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	- สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็น - ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การจัดประชุมและเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจังและนำไปใช้จริง
4. การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ในฐานะผู้นำท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาท่านมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขาและได้รับการเคารพ	- สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็น - ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การจัดประชุมและเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจังและนำไปใช้จริง
5. ในฐานะท่านเป็นผู้นำสถานศึกษา ท่านมองว่า “ความไว้วางใจ” มีบทบาทอย่างไรในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	- ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความร่วมมือและลดความขัดแย้ง - ผู้นำต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและรักษาคำมั่นสัญญา - ส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .625) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .677) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .629) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .624)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตามประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มี 5 แนวทาง 17 ประเด็น

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หงษา วงศ์จำปา (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนโดยคำนึงภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรการไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและปฏิบัติตนตรงต่อเวลาเสมอ แสดงออกถึงความซื่อตรงและไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้องต่อองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้าน ความ ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการบริหาร จัดการบุคลากรและการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจและการกระทำที่มีความเป็นธรรมต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ใน เรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน หรือสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วย ความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนอื่นหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อต่อ อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร ไม่ท้อถอย เป็นผู้มีความรับผิดชอบยอมรับผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ด้านความเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อความเชื่อ ความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อศาสนาอื่นนอกเหนือจากที่ตนเอง นับถือด้วยความเคารพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาจุดดีและแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องของข้าราชการครูและบุคลากรแต่ละคน ในโรงเรียน แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรด้วยความเคารพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสุภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รายงานความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความ ยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเชื่อมั่น มีความเป็นผู้นำสูง ให้ความร่วมมือและความไว้วางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร และ อาณัติ ปรมาริกุล (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจต่อเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองได้มีประสิทธิภาพ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชยแก่เพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกครูตามระดับการศึกษา ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรสอดคล้องแนวคิดเรื่องนี้

3. ผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 แนวทาง 17 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวทางพัฒนาความซื่อสัตย์ มี 5 ประเด็น 2) แนวทางพัฒนา ความยุติธรรม มี 3 ประเด็น 3) แนวทางพัฒนา ความรับผิดชอบ มี 3 ประเด็น มี 4) แนวทางพัฒนาความเคารพ มี 3 ประเด็น 5) แนวทางพัฒนาความไว้วางใจมี 3 ประเด็น ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารเน้นการสร้างใจไว้วางใจในองค์กร ใช้หลักคำสอนทางศาสนา ปลูกฝังคุณธรรม การสร้างระบบที่โปร่งใส ให้รางวัลแก่ผู้ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ด้านยุติธรรมผู้บริหารรับฟังอย่างเป็นกลาง สนับสนุนการแก้ไขข้อขัดแย้ง และตัดสินใจตามหลักฆราวาสธรรม 4 ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็น ด้านความไว้วางใจผู้บริหาร ควรสร้างความร่วมมือด้วยความเท่าเทียม รักษาความลับ และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความซื่อสัตย์ เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ผู้บริหาร อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการเปิดเผย กระบวนการที่สามารถตรวจสอบและติดตามอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมด้วยความประพฤติที่เที่ยงตรง ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง ตลอดจน

2. ด้านความเคารพ เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและส่งเสริมการเคารพเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยไม่ตัดสินจากบุคลิกลักษณะภายนอก ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง มีความเมตตา อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นการงดเว้นการ

บิดเบือนข้อมูลจากความเป็นจริงต่อผู้อื่น ในการดำเนินการและตัดสินใจในการทำงานอย่างโปร่งใสและจริงใจและการปฏิบัติตนโดยคำนึงภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลนิภา สะเดียบคง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะ ความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชุติมา รักษาบางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา. วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 8(1): 168-180.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร และ อาณัติ ปรมาธิกุล (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลใน จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญมี แท่นแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การ ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มธุศรี เพชรกล้า. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. สืบค้นจาก <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=681616>.

- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- สำนักงานข่าวไทยพีบีเอส. (2567, 25 มิถุนายน). จับ "ผอ." โรงเรียนในหาดใหญ่ ทูจรีตอาหารกลางวัน. Thai PBS. สืบค้นจาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/341387>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2566). **รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** สืบค้นจาก <https://www.chan1.net/supage/1369?openExternalBrowser=1>.
- สิทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.**
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- อนิสา กอมะ. (2565). **แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.**

E017S: ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

THE NEEDS FOR DEVELOPING ENGLISH SKILLS OF TEACHERS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศิริวรรณ ตาลวงศ์¹ อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 320 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ .994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะการอ่าน ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด และ ด้านทักษะการเขียน ตามลำดับ 2) ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงานโดยรวมแล้วมีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน และ 3) เพศที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาทักษะการเขียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการการพัฒนา, ทักษะภาษาอังกฤษ

Abstract

This study aims to examine and compare the needs for English language skills development among teachers with different genders, ages, educational levels, and work experiences in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 320 teachers selected

through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) value of 1 for all items and an overall reliability coefficient of 0.994. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and F test.

The research findings revealed that 1. The overall need for English language skills development among teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 was high. When ranked by mean scores, the order from highest to lowest was as follows reading skills, listening skills, speaking skills, and writing skills. 2. The need for English language skills development among teachers, when categorized by gender and work experience, did not show a significant difference. 3. Differences in gender did not result in significant differences in the need for English language skills development among teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. However, differences in age and educational level led to statistically significant differences in the need for English language skills development at the 0.01 significance level. Work experience did not significantly affect the overall need for English language skills development, but differences were found in the need for writing skill development at the 0.05 significance level.

Keywords: The needs for developing, English skills

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การเรียนรู้ หรือการประกอบอาชีพ ภาษานี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ และการสื่อสารกับคนทั่วโลก ดังนั้น การที่ประชาชนของประเทศมีทักษะภาษาอังกฤษที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนในการดำเนินชีวิตในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาษาอังกฤษในระบบการศึกษา และได้มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา โดย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นหนึ่งในวิชาหลักที่นักเรียนต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และสามารถต่อยอดไปสู่การเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเข้าสู่เวทีระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) จากข้อมูลของ ผลการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียนไทย หรือ O-NET ที่ดำเนินการโดย สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำมาโดยตลอด (สทศ. 2565) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนคือคุณภาพของครูผู้สอน (Kirkpatrick; & Sussex. 2012) ดังนั้น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถสอนภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น โครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษแบบเข้มข้น (Boot Camp) ที่ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถของครูภาษาอังกฤษทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นในการจัดการและบริหารงานการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งรวมถึงการยกระดับความรู้และทักษะของครูในเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ปัจจุบัน สพป. ชลบุรี เขต 3 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักในการส่งต่อความรู้และทักษะที่จำเป็นไปยังนักเรียน ครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การที่ครูมีทักษะภาษาอังกฤษที่ดีจะช่วยให้นักเรียนสามารถเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่โลกที่มีการแข่งขันสูง ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการสื่อสารกับผู้เรียนที่เป็นชาวต่างชาติหรือในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับสากล จากความสำคัญดังกล่าว การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและทักษะภาษาอังกฤษของครูในเขตพื้นที่ สพป. ชลบุรี เขต 3 จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษาวิจัยจะช่วยให้สำนักงานฯ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรครูอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามความต้องการจำเป็นของครู กรณีศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1” (จงกลณี ชูดี, 2560) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษภายในห้องเรียน ซึ่งมีความท้าทายและความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถสอนภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Wongsothorn; Hiranburana; & Chinnawongs (2002) ได้ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยคือ ขีดความสามารถของครูผู้สอน ซึ่งรวมถึงทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสาร และการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Kirkpatrick; & Sussex (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาภาษาอังกฤษของนักเรียนไทย

การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาภาษาอังกฤษของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อให้ครูสามารถสร้างฐานการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและมีคุณภาพให้กับนักเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของเยาวชนไทยในอนาคต และเตรียมความพร้อมให้กับพวกเขาในการเผชิญกับความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำผลการวิจัยไปช่วยในการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้านทักษะการฟัง, พูด, อ่าน, หรือเขียน ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน
2. โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 นำนโยบายจากสำนักงานเขตมาใช้ในการวางแผนและออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูในสังกัดให้สามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

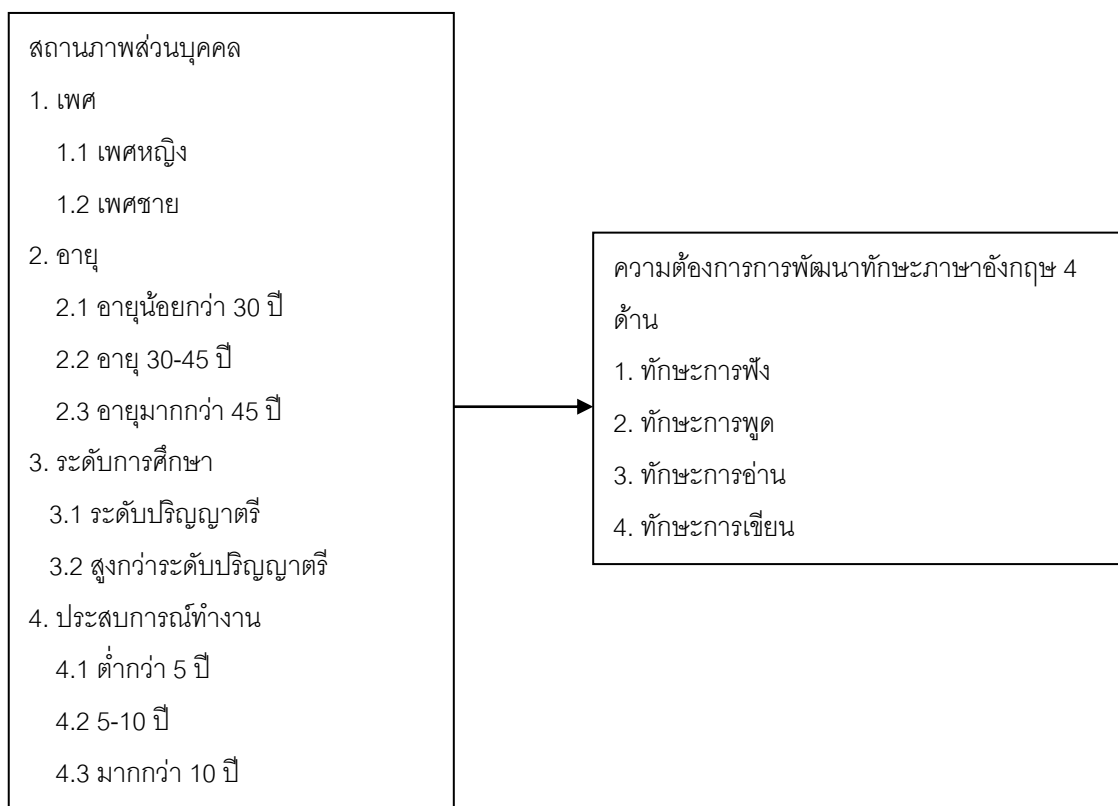
กรอบแนวคิด

การดำเนินการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาครู โดย ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ (2560: 90), เสาวนีย์ สุวรรณชีพ (2563: 50), สุปรานี จิตวัฒนานันท์ (2562: 40), ดาลิ่งแฮมมอนด์ (Darling-Hammond. 2021: 74), แซลเบิร์ก (Sahlberg, 2011: 34), หยง เจ้า (Yong Zhao. 2559: 21), เฮเลน ทิมเพอเลย์ (Helen Timperley. 2558: 79) และ เดโบราห์ บอล (Deborah Loewenberg Ball. 2562: 389) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูและความสำคัญของการพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลดีต่อผู้เรียนและองค์กรทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจาก ริชาร์ด (Richards. 2015: 60), ลาเซนฟรีแมน (Larsen-Freeman. 2017: 45), ฮาร์เมอร์ (Harmer. 2015: 17), เรนอันด้า (Renandya. 2016: 12), เบิร์น (Burns. 2017: 28), บราวน์ (Brown. 2015: 32) และ ร็อด เอลลิส (Rod Ellis. 2558: 23) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,904 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน (ฟัง, พูด, อ่าน, เขียน) ของกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่ง

ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งสี่ด้าน ฟัง พูด อ่าน เขียน 1) ศึกษาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งในด้านรูปแบบ ลักษณะของข้อคำถามและจำนวนข้อ 2) กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากประเด็นและขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องครบถ้วนทุกประเด็น 3) สร้างแบบสอบถามที่กำหนดให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ 4) นำแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of item objective congruence: IOC) หากค่า IOC ของคำถามข้อใดมีค่าต่ำกว่า 0.5 จะทำการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เนื้อหาและคำถามมีความเหมาะสม ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทั้งฉบับ 5) นำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการวิจัย และ 6) นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) โดยค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดย $\alpha \geq 0.8$ แสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงและเป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .994

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบ

ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe

ผลการวิจัย

ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา (n = 320)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความต้องการการพัฒนาทักษะการฟัง	3.70	0.901	มาก	2
2. ความต้องการการพัฒนาทักษะการพูด	3.57	1.097	มาก	3
3. ความต้องการการพัฒนาทักษะการอ่าน	3.83	0.949	มาก	1
4. ความต้องการการพัฒนาทักษะการเขียน	3.45	1.284	มาก	4
รวม	3.64	1.057	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.057) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความต้องการการพัฒนาทักษะการอ่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.949) รองลงมาคือ ด้านความต้องการการพัฒนาทักษะการฟัง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.901) ด้านความต้องการการพัฒนาทักษะการพูด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.097) และด้านความต้องการการพัฒนาทักษะการเขียน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.284) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ความต้องการการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครู	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการฟัง	3.73	1.147	3.67	0.618	0.582	0.561
2. ด้านการพูด	3.63	1.336	3.53	0.839	0.804	0.422
3. ด้านการอ่าน	3.90	1.093	3.77	0.803	1.194	0.233
4. ด้านการเขียน	3.47	1.587	3.42	0.953	0.366	0.714
รวม	3.68	1.285	3.597	0.797	0.7365	0.4825

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต3 จำแนกตามอายุ

ความต้องการการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการฟัง	ระหว่างกลุ่ม	20.258	2	10.129	13.434*	.000
	ภายในกลุ่ม	239.010	317	0.754		
	รวม	259.267	319			
2. ด้านการพูด	ระหว่างกลุ่ม	36.800	2	18.400	16.799*	.000
	ภายในกลุ่ม	347.207	317	1.095		
	รวม	384.007	319			
3. ด้านการอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	46.140	2	23.070	30.300*	.000
	ภายในกลุ่ม	241.358	317	0.761		
	รวม	287.498	319			
4. ด้านการเขียน	ระหว่างกลุ่ม	52.369	2	26.185	17.523*	.000
	ภายในกลุ่ม	473.691	317	1.494		
	รวม	526.060	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	35.269	2	17.635	18.252*	.000
	ภายในกลุ่ม	306.286	317	0.966		
	รวม	341.555	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต3 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความต้องการโดยแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's
 Method)

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการฟัง	3.72	0.975	3.55	0.151	2.803*	.005
2. ด้านการพูด	3.61	1.188	3.39	0.101	2.889*	.004
3. ด้านการอ่าน	3.86	1.017	3.64	0.353	2.801*	.006
4. ด้านการเขียน	3.39	1.385	3.74	0.255	-3.800*	.000
รวม	3.64	1.135	3.58	0.210	1.173*	.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอ้างอิงจากข้อมูลสถิติใน
 ตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการฟัง	ระหว่างกลุ่ม	0.807	2	0.403	0.495	0.610
	ภายในกลุ่ม	258.461	317	0.825		
	รวม	259.267	319			
2. ด้านการพูด	ระหว่างกลุ่ม	0.260	2	0.130	0.107	0.898
	ภายในกลุ่ม	383.747	317	1.211		
	รวม	384.007	319			
3. ด้านการอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	0.393	2	0.197	0.217	0.805
	ภายในกลุ่ม	287.105	317	0.906		
	รวม	287.498	319			
4. ด้านการเขียน	ระหว่างกลุ่ม	12.606	2	6.303	3.891*	0.021
	ภายในกลุ่ม	513.454	317	1.620		
	รวม	526.060	319			

ตาราง 5 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.596	2	0.298	0.277	0.758
	ภายในกลุ่ม	340.959	317	1.076		
	รวม	341.555	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน มีด้านความต้องการการพัฒนาทักษะการเขียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านทักษะการอ่าน รองลงมาคือ ด้านทักษะการฟังและด้านทักษะการพูดตามลำดับ ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการเขียน

2. ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานเป็นดังนี้

2.1 เพศที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุที่ต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาทักษะการเขียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านทักษะการฟังจากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านทักษะการฟังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า

ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านทักษะการฟังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown (2011) และ Richards (2015) ที่ระบุว่าทักษะการฟังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาภาษาและมีผลต่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะการฟังในหลายด้าน ได้แก่ การฟังเพื่อจับใจความสำคัญ การฟังเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน การฟังในสถานการณ์ที่ต้องใช้การฟังอย่างมีสมาธิ และการฟังในเชิงวิชาการ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แสดงถึงความต้องการที่ชัดเจน โดยครูที่ศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะการฟังในหลายด้าน ได้แก่ การฟังเพื่อจับใจความสำคัญ การฟังเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน การฟังในสถานการณ์ที่ต้องใช้การฟังอย่างมีสมาธิ และการฟังในเชิงวิชาการ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แสดงถึงความต้องการที่ชัดเจน การที่ครูมีความต้องการพัฒนาทักษะการฟังสูงอาจสะท้อนถึงความสำคัญของทักษะการฟังในการสื่อสารในชั้นเรียนและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาในด้านอื่น ๆ ทักษะการฟังมีบทบาทสำคัญในการเข้าใจเนื้อหาและแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้อง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ครูสามารถประมวลผลข้อมูลและปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการสื่อสารกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายและความท้าทายต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างในการพัฒนาทักษะการฟังตามเพศ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาทักษะการฟังมีความแตกต่างกันในระดับอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งมีความต้องการพัฒนาทักษะการฟังสูงกว่าอาจจะเนื่องมาจากการที่ครูรุ่นใหม่อาจมีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลหรือสื่อที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการฟังได้ดีขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้การฝึกฝนทักษะการฟังเป็นไปได้ง่ายและสะดวก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามระดับการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความต้องการพัฒนาทักษะการฟังมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งอาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการฟังเพื่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่ครูที่มีการศึกษาสูงอาจได้รับการฝึกฝนทักษะการฟังมาแล้วในระหว่างการศึกษาและในประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของวิกอสกี (1978) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการสนทนาและการฟังในการพัฒนาเด็ก ซึ่งครูเป็นผู้ที่ส่งเสริมและนำพานักเรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฟัง การปรับปรุงทักษะการฟังของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

2. ด้านทักษะการพูดจากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านทักษะการพูดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choomthong (2014), Boonkit (2010) และ Baker & Westrup (2003) ที่ระบุว่า ครูไทยมีความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในการสื่อสารกับนักเรียนในห้องเรียนและในบริบทวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการพูดในการสื่อสารและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในชั้นเรียนและกับนักเรียน รวมถึงในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสถาบันการศึกษา ทักษะการพูดเป็นทักษะที่สำคัญมากในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจำเป็นต้องใช้ในการอธิบายเนื้อหาหรือสื่อสารคำสั่งให้กับนักเรียนในลักษณะที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย นอกจากนี้ยังต้องใช้ในการให้คำแนะนำและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างครู

กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนุกสนานและเกิดผลลัพธ์ที่ดี การที่ครูมีความต้องการพัฒนาทักษะการพูดสูงนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสื่อสารกับนักเรียนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการอธิบายเนื้อหาการเรียนการสอน การถามตอบคำถาม รวมถึงการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการพูดและการอภิปราย นอกจากนี้ ทักษะการพูดยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความมั่นใจในการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะการพูดตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะการพูดในกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่าจะสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุสูงกว่า ซึ่งอาจสะท้อนถึงการที่ครูรุ่นใหม่มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะการพูดในภาษาอังกฤษได้ดีกว่า และสามารถใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกฝนทักษะการพูดได้สะดวกมากขึ้น ในขณะที่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีผู้เชี่ยวชาญในการพูดภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้นแล้ว และอาจจะใช้ทักษะการพูดในการสอนหรือการนำเสนอได้ดีในหลาย ๆ บริบท ส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาทักษะการพูดในระดับที่น้อยกว่าในครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งยังคงต้องการการฝึกฝนและพัฒนาทักษะการพูดอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถสื่อสารได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ การวิจัยในด้านนี้ยังสะท้อนถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของ Stephen Krashen (1982) เกี่ยวกับ "สมมติฐานตัวบ่อนทางภาษา" (Input hypothesis) ซึ่งเน้นความสำคัญของการได้รับข้อมูลภาษาอย่างต่อเนื่องผ่านการฟังและการพูด ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะการพูดในผู้เรียนได้ การฝึกฝนทักษะการพูดของครูจึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับครูในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษในเชิงสนทนาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการพูดจึงเป็นหนึ่งในด้านที่มีความสำคัญสูงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู และควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถใช้ทักษะนี้ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเข้าใจภาษาของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านทักษะการอ่าน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านทักษะการอ่านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukying (2017) และ Phongnapharuk (2013) ที่ระบุว่า ครูไทยมีความต้องการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในระดับสูงเนื่องจากทักษะนี้มีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมการสอนและการแสวงหาความรู้ในเชิงวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการอ่านในการสื่อสารและการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน การอ่านเป็นทักษะที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงเนื้อหาวิชาการและสื่อการสอนที่ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอ่านไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะอื่น ๆ เช่น การเขียนและการพูด เมื่อครูสามารถอ่านและเข้าใจข้อความได้ดี การนำข้อมูลเหล่านั้นมาถ่ายทอดให้กับนักเรียนจึงสามารถทำได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การอ่านยังช่วยเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาภาษาอังกฤษที่ครูต้องสอนให้กับนักเรียน โดยเฉพาะในแง่ของการศึกษาคำศัพท์ใหม่ ๆ โครงสร้างภาษา และการแปลความหมายของข้อความต่าง ๆ จากการจำแนกข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูที่มีอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาทักษะการอ่านสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า ซึ่งอาจสะท้อนถึงความสนใจในการพัฒนาตนเองในด้านภาษาอังกฤษของครูรุ่นใหม่ที่สูงกว่า และได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดีกว่า เช่น การเข้าถึงสื่อการสอนออนไลน์ที่สามารถช่วยในการฝึกฝนทักษะการอ่านได้หลากหลายรูปแบบ สนับสนุนโดยงานของ Solheim; & Lundetræ (2016) ที่ระบุว่า ผู้เรียนรุ่นใหม่มีแนวโน้มใช้

สื่อดิจิทัลเพื่อฝึกฝนการอ่านมากกว่าเดิม สำหรับการจำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่ดีอยู่แล้ว และอาจมีความมั่นใจในการอ่านเนื้อหาที่ซับซ้อนหรือเกี่ยวข้องกับเอกสารวิชาการได้ดีกว่า ในขณะที่ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะการอ่านในระดับที่สูงกว่า เนื่องจากอาจยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงและเข้าใจเนื้อหาภาษาอังกฤษที่ซับซ้อน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Anderson (1999) ที่กล่าวว่า ทักษะการอ่านเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งหมด เพราะการอ่านไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจข้อความ แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเขียนและการพูดควบคู่กัน การอ่านทำให้ครูได้รับข้อมูลใหม่ ๆ และสามารถนำมาปรับใช้กับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทักษะการอ่านของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เพราะทักษะการอ่านที่ดีจะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และทำให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง การส่งเสริมทักษะนี้ควรได้รับการสนับสนุนจากทั้งตัวครูและสถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว

4. ผลการวิจัยด้านทักษะการเขียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความต้องการการพัฒนาทักษะการเขียนเป็นด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุดจากทั้งสี่ด้าน แต่สถิติโดยรวมก็ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพงศ์ กิมทอง (2564) เรื่อง “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งพบว่า ทักษะการเขียนเป็นทักษะที่ครูต้องการพัฒนาน้อยกว่าทักษะฟัง พูด และอ่าน แต่ยังคงอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีการจัดอันดับทักษะการเขียนที่มีความต้องการอย่างมากในหลายด้าน เช่น การเขียนประโยคพื้นฐาน การเขียนข้อความหรืออีเมลในสถานการณ์ทั่วไป การเขียนรายงานหรือเอกสารทางวิชาการ และการเขียนเพื่อการสื่อสารในเชิงลึก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการเขียนเพื่อใช้ในการสื่อสารทางวิชาการและการทำงานที่มีความเป็นทางการ จากการจำแนกตามข้อมูลด้านต่าง ๆ พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะการเขียนแตกต่างกันตามประสบการณ์และอายุของครู โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาทักษะการเขียนสูงกว่า ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการเขียนเนื้อหาที่มีความซับซ้อนหรือเป็นทางการ เช่น การเขียนรายงาน การเขียนจดหมาย หรือการเขียนบทความ ซึ่งครูรุ่นใหม่อาจต้องการการฝึกฝนและการสนับสนุนเพิ่มเติมในการปรับปรุงทักษะเหล่านี้ ในด้านการจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีทักษะการเขียนที่ดีกว่า เนื่องจากมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะการเขียนในระดับที่สูงขึ้นในระหว่างการศึกษา ขณะที่ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจยังเผชิญกับข้อจำกัดในด้านไวยากรณ์ โครงสร้างประโยค และการจัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ จึงมีความต้องการพัฒนาในระดับที่สูงกว่า ทักษะการเขียนที่มีความต้องการมากที่สุดในผลการวิจัยคือ การเขียนประโยคพื้นฐานอย่างถูกต้อง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพราะการเขียนที่ผิดไวยากรณ์อาจก่อให้เกิดความสับสน และลดความน่าเชื่อถือของครูในบริบททางวิชาชีพ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการเขียนของ อิมิก (EMIG, 1977) ที่กล่าวว่า “การเขียนเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่ทรงพลัง” โดยเฉพาะการเขียนที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์ วิเคราะห์ และสรุปข้อมูล จะช่วยเสริมทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ ผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนว่า ทักษะการเขียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านที่มีความซับซ้อน และใช้ในการสื่อสารอย่างเป็นทางการ เพื่อสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวคิด และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ ครูสามารถพัฒนาทักษะการเขียนได้ผ่านการอบรม การฝึกฝนด้วยตนเอง หรือการ

เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เน้นการเขียน เช่น การจัดทำรายงานการสอน การเขียนบทความทางวิชาการ และการสื่อสารในเชิงธุรกิจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการจัดการอบรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทั้ง 4 ด้าน (ฟัง, พูด, อ่าน, เขียน) ให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับความต้องการที่ครูมี โดยเฉพาะในด้านทักษะการฟังและการพูด ซึ่งมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ควรให้ความสำคัญกับการใช้สื่อที่หลากหลายและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะภาษาอังกฤษในการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมครูที่มีความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันโดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีอายุต่างกันนั้มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันในทุกด้าน ผู้บริหารควรหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูในมุมมองของประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้ในระยะยาว เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูและการนำไปใช้ในการสอนในห้องเรียน เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ควรทำการวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ หรือในกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำไปสู่การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย. https://www.moe.go.th/edu_act2562.pdf.

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2560). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามความต้องการจำเป็นของครู: กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 3(1): 119-127.

- ชัชชาติ สิทธิพันธุ์. (2560). *การพัฒนาครูในหลากหลายด้าน*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- ดารณี อุทัยรัตน์. (2561). *การพัฒนาครู: แนวทางและยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิชาการ.
- ดีมาร์ช นิตยพิบูลย์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR). *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://tdc.thailis.or.th/tdc/basic.php>.
- ภัทรพงศ์ กัมทอง. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของครูระดับประถมศึกษา. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม*. 14(1): 102-117.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2559). การพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วารสารการพัฒนการศึกษา*. 45(2): 34-50.
- Anderson, R. C. (1999). *Research on Reading Instruction: An Examination of the Current State of Knowledge*. In L. B. Gambrell, L. M. Morrow, & M. Pressley (Eds.), *Best Practices in Literacy Instruction* (pp. 3-17). Guilford Press.
- Baker, J.; & Westrup, H. (2003). *Essential Speaking Skills: A Handbook for English Language Teachers*. London: Bloomsbury Publishing.
- Boonkit, K. (2010). Enhancing the Development of Speaking Skills for Non-native Speakers of English. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2(2): 1305-1309.
- Brown, H. D. (2015). *Principles of Language Learning and Teaching*. Bangkok: Thammasat University Press.
- Brown, H. Douglas. (2015). *Principles of Language Learning and Teaching*. Bangkok: Thammasat University Press.
- Burns, A. (2017). *Collaborative Action Research for English Language Teachers*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Choomthong, D. (2014). A Study of English-speaking Problems and Communication Strategies Used by Thai EFL University Students. *Journal of Liberal Arts*. 6(2): 219-239.
- Darling-Hammond, L. (2021). The Systematic and Continuous Development of Teachers. *Journal of International Education*. 74(3): 120-135. <https://doi.org/10.12345/jie.2021.120135>.
- Emig, K. (1977). Writing as a Mode of Learning. *College Composition and Communication*. 28(2): 122-128. <https://doi.org/10.2307/357955>.
- Harmer, J. (2015). *How to Teach English*. McGraw-Hill.
- Jones, R. (2021). Evaluating Teacher English Proficiency Programs in Thailand's Rural Schools. *International Journal of Language Studies*. 16(3): 16-39. <https://doi.org/10.56789/ijls.2021.163016>.
- Krashen, S. D. (1982). *Principles and Practice in Second Language Acquisition*. Pergamon Press. https://www.sdkrashen.com/content/books/principles_and_practice.pdf.

- Larsen-Freeman, D. (2017). *Techniques and Principles in Language Teaching*. Bangkok: Kasetsart University Press.
- Phongnapharuk, P. (2013). Needs Analysis of Thai Primary School Teachers Regarding English Language Teaching. *Journal of Humanities*. 20(3): 1-18.
- Renandya, W. A. (2016). *Extensive Reading Activities for Teaching Language*. Se-Ed.
- Richards, J. C. (2015). *The Practice of English Language Teaching*. Se-Ed.
- Richards, J. C.; & Rodgers, T. S. (2015). *Approaches and Methods in Language Teaching*. Odean Store.
- Sahlberg, P. (2011). Professional Development for Teachers in Finland. *Journal of Global Education*. 34(1): 45-60.
- Solheim, O. J.; & Lundetræ, K. (2016). Can test-taking Behavior Explain Differences in Reading Achievement Evidence from PIRLS 2011. *International Journal of Educational Research*.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Zhao, Y. (2016). Teacher Development Concepts in Modern Educational Systems. *Journal of Educational Administration*. 21(4): 15-30.

E018S: การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

PERSONNEL ADMINISTRATION FOR SMALL-SIZE SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อุมาพร ฤกษ์งาม¹ อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง IOC อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .918.ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที่ การหาค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยนำไปทดลองสอบถามกับกลุ่มทดลองสอบ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านได้ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เน้นในเรื่องของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การดำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อสถานศึกษาจะได้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษาขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were: 1) Study the personnel administration of small school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) Compare the personnel administration of small school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and 3) explore guidelines for developing personnel administration that is suitable for the context of small schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The study utilized a sample group consisting of small school administrators and teachers under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie; & Morgan's (1970: 608-609) sample size determination table, resulting in 23 administrators and 185 teachers, totaling 208 participants. The research instrument used for data collection was a questionnaire regarding the personnel administration of small school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The questionnaire was divided into two parts: Part 1, personal status of the respondents, using a checklist format, including questions about gender, education level, and work experience, with pre-defined answer choices; and Part 2, an opinion questionnaire on the personnel administration of small school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, using a 5-level rating scale. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) was between .80 and 1, and the reliability was .918. Additionally, a semi-structured interview was conducted with a sample of 3 administrators and 2 teachers, all with at least 3 years of work experience. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F test, and one-way analysis of variance. The questionnaire was pilot-tested with a sample of 30 participants to determine the Cronbach's alpha coefficient.

The research results found that: 1) The personnel administration of administrators in small educational institutions under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 is generally and in each aspect at a high level. 2) The comparison of personnel administration among administrators in small educational institutions under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender and education level, shows that overall and by income, there are no differences. However, when

classified by different work experiences in the personnel administration of small educational institution administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, it was found that in terms of workforce planning and position assignment, there is a significant statistical difference at the .05 level. 3) The guidelines for developing personnel administration for administrators of small-size educational institutions under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 focus on recruitment and appointment, workforce planning and position assignment, personnel retention, continuous staff development, and transparent and fair performance evaluation. This aims to ensure that educational institutions have effective personnel and lead them toward excellence

Keywords: Personnel administration, Small-size schools, Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กทุกคน เป็นระยะเวลาสิบสองปี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งดูแลพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อให้ประชาชนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การดำเนินการจะต้องทำให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ ภาครัฐจะต้องมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและอื่น ๆ และการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจะต้องถูกปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียน และการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างโอกาส ให้ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่า โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในสังคมที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มที่ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 54: 2560)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาขนาดเล็กในชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งงบประมาณและบุคลากร การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565)

สถานศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทย มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 14,976 แห่ง จากสถานศึกษาทั้งหมด 31,116 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.13 โดยเฉพาะในพื้นที่ชุมชนห่างไกล ซึ่งมีความสำคัญในการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน อย่างไรก็ตามสถานศึกษาขนาดเล็ก มักประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรที่ไม่เพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสำหรับประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่ 2 จังหวัดชลบุรี ซึ่งรวมถึงอำเภอบ่อทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบางพลี และอำเภอกะฉันทร์ โดยมีสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดจำนวน 48 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของโรงเรียนทั้งหมด 112 แห่ง จากรายงานผลการนิเทศติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (2566) พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยครูต้องรับผิดชอบการสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีอัตราการย้ายสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. 2566)

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากรการศึกษา การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

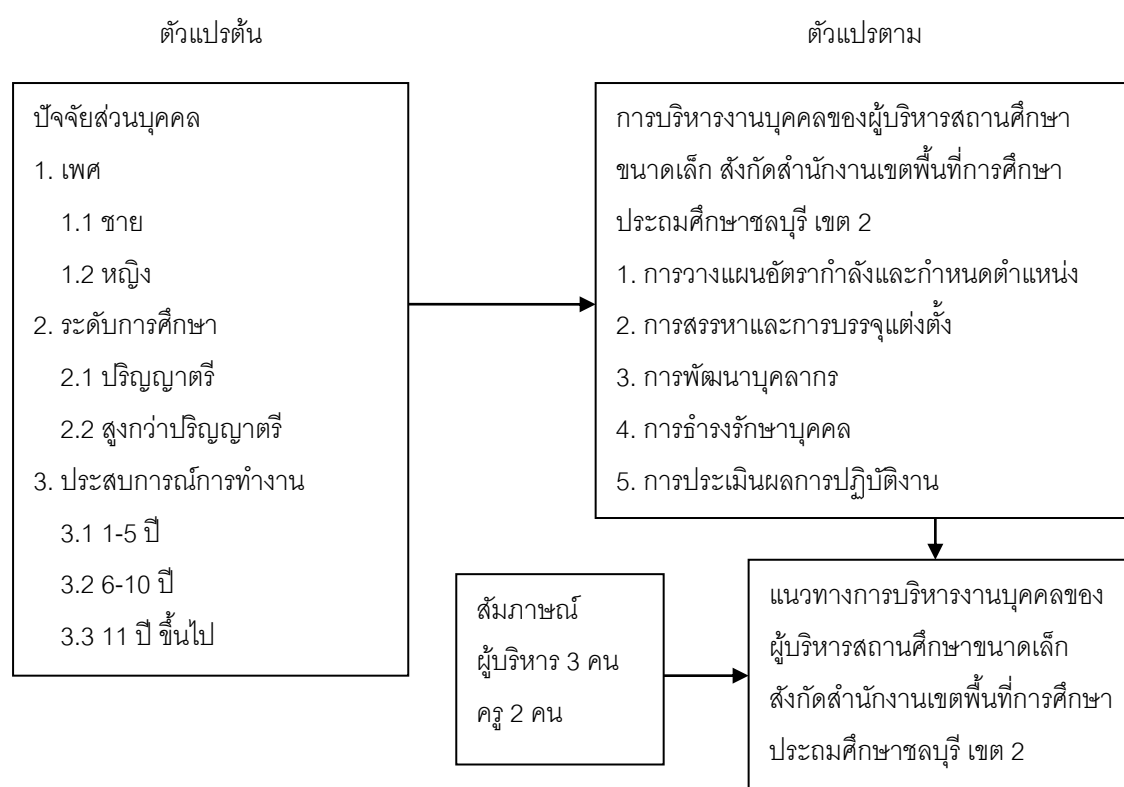
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปใช้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
3. สถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยของนักวิชาการ ซึ่งมีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ได้แก่ สุกัญญา สิกะพงศ์ (2567), วนิดา เหลนปก (2560), ชัชพล วุฒิวิชญานันต์ (2560), พริชาม เจ๊ะแม (2559), ชีระพงษ์ วงศ์ปิ่น (2558), นงลักษณ์ เรือนทอง (2563), ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563), วิภาวดี ชีวะผลาบุญ (2564), มุนาดียา วาบา (2561), แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2559) และ ปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ผู้บริหารและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 48 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 48 คน และครูผู้สอน 403 คน รวมทั้งสิ้น 451 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษาขนาดเล็ก 48 แห่ง เป็นจำนวน 48 คน ครูผู้สอน จำนวน 403 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย
3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1
5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204). ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918
7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured interview) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีผลการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมความคิดของการวิจัย
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และตรวจสอบภาษาที่ใช้
5. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีผลการประเมินสถานศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป
6. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป จัดหมวดหมู่ข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 การทดสอบค่าที
 - 2.2 การทดสอบค่าเอฟ
 - 2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 208)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.15	.84	มาก	2
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.16	.73	มาก	1
3. การพัฒนาบุคลากร	3.98	.80	มาก	4
4. การธำรงรักษานักบุคคล	3.89	.90	มาก	3
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.51	.77	มาก	5
รวม	3.98	.81	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมราย
ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .73) รองลงมาคือ การวางแผนอัตรา
กำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผล
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .77)

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 208)

การบริหารงานบุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.87	.61	3.95	.52	-.705	.482
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.92	.62	3.91	.56	.029	.977
3. การพัฒนาบุคลากร	3.91	.60	3.86	.66	.382	.703
4. การรักษารักษาบุคคล	3.97	.50	4.05	.60	-.601	.549
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	.62	4.10	.59	.379	.704
รวม	3.91	.59	3.97	.58	-.103	.683

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 208)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 133)		(n = 75)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.80	.70	3.80	.75	1.25	.212
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.10	.65	4.10	.70	.88	.380
3. การพัฒนาบุคลากร	3.95.	.80	3.95	.85	-.50	.618
4. การอํารงรักษาบุคคล	4.20	.75	4.20	.80	1.50	.135
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.05	. 70	4.05	.75	-.20	.840
รวมเฉลี่ย	4.02	.72	4.02	.77	-.	-

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระดับความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.118	3	1.059	3.703*	.028
	ภายในกลุ่ม	30.033	101	.286		
	รวม	32.151	104			
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.957	3	.479	1.586	.210
	ภายในกลุ่ม	31.689	101	.302		
	รวม	32.646	104			
การพัฒนานุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.324	3	.162	.392	.677
	ภายในกลุ่ม	43.363	101	.413		
	รวม	43.687	104			
การรักษารักษานุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	.649	2.040	.135
	ภายในกลุ่ม	33.416	101	.318		
	รวม	34.714	104			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	.649	2.040	.135
	ภายในกลุ่ม	33.416	101	.318		
	รวม	34.714	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.199	3	.599	.237	.237
	ภายในกลุ่ม	34.383	101	.327		
	รวม	35.582	104			

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ปัญหาหลักในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา คือ การขาดแคลนงบประมาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดวางแผนและการดำเนินงาน บุคลากรจึงร่วมกันปรึกษาหาทางแก้ไข และคัดสรรบุคลากรตามตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรเริ่มจากการคัดเลือกตามตำแหน่งที่ว่าง โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาและผลการสอบคัดเลือก (ภาค ก., ข. และ ค.) ผู้ที่ผ่านการสอบทั้งหมดจึงจะได้รับการบรรจุ โดยพิจารณาจากข้อมูลการประเมินตนเองและผลการประเมินภายนอก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุด
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพเต็มที่และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต
4. ด้านการธำรงรักษา การธำรงรักษานักวิชาการให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุขและยั่งยืน นั้น ต้องเริ่มจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งทางกายภาพและทางสังคม มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กร มีการดูแลสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากร และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีระบบติดตามและประเมินผลที่โปร่งใส โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์กับเป้าหมายและมาตรฐาน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี กับ มีประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นเรื่องท้าทาย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรทรัพยากร และการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ทำให้แต่ละด้านในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัดสุมา เสดะพันธ์ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญานิศก์ เปลียนดี (2564) ได้ศึกษา ด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่า มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีมุมมอง มีแนวคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน และความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ คำพิฑูรณ์ (2565) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นเรื่องท้าทาย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษานักวิชาการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภัทสร รัตนโสภ (2564) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ต้องเริ่มจากตัวบุคคลเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงตระหนักและเอาใจใส่ต่อคุณภาพบุคลากร โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมในด้านวินัยและการรักษาวินัย ให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและสังคม ก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ และรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตนไว้ไม่ให้เสื่อมเสีย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (ไสวราชบุรณอุปถัมภ์) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรม ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการให้คำตอบแทน หากครูและบุคลากรมีผลงานที่โดดเด่น มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเสมอภาคกันทุกคน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรพัฒนาแต่ละด้าน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรจะวางแผนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และควรจะมีการนิเทศติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ และมีการรายงานข้อมูลอัตรากำลังครู จำแนกตามสาขาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ด้านการดำรงรักษานุคลากร ควรจะดำเนินงานและจัดการโดยใช้มาตรการอย่างเคร่งครัด มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างเสมอภาคและมีความยุติธรรม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจะมีการดูแล และส่งเสริมครู ให้มีการฝึกอบรมทางการศึกษา การไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนาดตนเอง ผู้เรียน และสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมพัฒนาและฝึกอบรมตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไป การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากร ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุด

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จะเน้นในเรื่องของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การดำรงรักษานุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อสถานศึกษาจะได้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม กำหนดคุณสมบัติและสรรหาบุคลากรอย่างเป็นธรรม พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างแรงจูงใจและดูแลสุขภาพบุคลากร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรจะมีการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อผลวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการได้มาก ซึ่งข้อมูลใหม่ ๆ สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. **ราชกิจจานุเบกษา**. สำนักนายกรัฐมนตรี.

- แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว. (2559). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชญาณิศก์ เปลี่ยนดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม.
- ซัซพล วุฒิวิชญานันต์. (2560). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. ยะลา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงาน
สรรพสามิตจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปัดสุมา เสดะพันธ์. (2564, กันยายน-ธันวาคม). แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 5(3).
- พัธราภรณ์ เจ๊ะแม. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.
- มุนาดียา วาบา. (2561, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 13(3).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. 134(40 ก), 1-90.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). การค้นคว้า
อิสระปริญญาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวดี ชีวะผลาบุญ. (2564). รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 8(5): 206-216.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566). รายงานผลการนิเทศติดตาม. ชลบุรี: สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุกัญญา ลีกะพงษ์. (2567, พฤษภาคม-สิงหาคม). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยา เขตอัมมานันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล. **วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์**. 9(2).
- สุชาติ คำพิรุณ. (2565). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภัทสร รัตนโสภา. (2564, กุมภาพันธ์). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร**. **วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. 6(2).
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5TH ED., New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activities. **Journal of Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

E019S: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขต
อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO
TEACHERS' OPINIONS IN KHAO CHAMAO DISTRICT UNDER THE RAYONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สรญา นาเมืองรักษ์¹ ปราศรัย ประวิติรุ่งเรือง² สมนึก การีเวท³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูเขต 2
จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอน
ในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่
ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-
1 ได้ค่าความเชื่อมั่น สมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ
2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขต
อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the desirable characteristics of
school administrators in Khao Chamao District under the Rayong Primary Educational Service Area Office
2 according to teachers' opinions, classified by gender, work experience, and school size. The sample

group consisted of 113 teachers in Khao Chamao District under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The content validity was verified with an Index of Item Objective Congruence (IOC) ranging between 0.80-1, and the reliability using Cronbach's Alpha Coefficient was 0.97. The statistics used in the research included frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test, and F test.

Keywords: characteristics, administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือได้เป็นบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารจะต้องอาศัยภาวะผู้นำในการเลือกใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่มี เพื่อบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใดจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหาร สั่งการ วางแผนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ควรประกอบไปด้วยการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารและทักษะการบริหารที่จำเป็น มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถประสานงานแก้ปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ยึดมั่นศรัทธาในการบริหาร ผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหาร เพราะบุคลิกภาพถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เพราะจะทำให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือภายใต้การบริหารที่มีบุคลิกน่าเชื่อถือ

จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งประสบปัญหาในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด อันเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารการศึกษาและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด เพื่อให้การจัดการศึกษานั้นเป็นไปโดยการมีส่วนร่วม และคุณภาพของผู้เรียนตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารการศึกษาในกระแสการเปลี่ยนแปลง แต่ยังมีผู้บริหารบางส่วนยังไม่เข้าใจหลักการบริหารการศึกษาในกระแสการเปลี่ยนแปลง และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะเกิดจากการขาดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

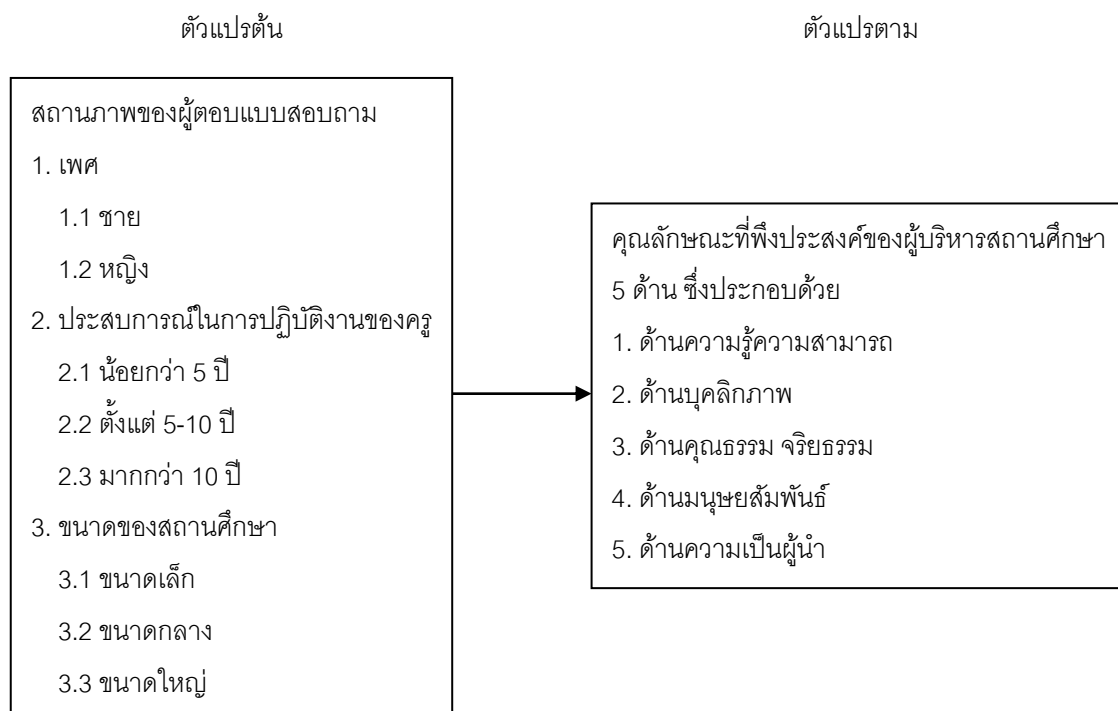
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของคุณ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของคุณเขต 2 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารที่สามารถนำไปใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารได้วิเคราะห์ตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาผู้บริหารให้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ในเขตอำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของคุณ โดยสังเคราะห์ผลการวิจัยของ ศราวุธ เมืองคำ (2563), ปัญญา บัวบาน (2565), จันทิมา ใจซื่อ (2566), ชุตติมา สุทธิวารี (2560), พนิดา รัชฎาเพชร และ ตรัยภูมิินทร์ ตรีศรีสุวรรณ (2565), จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561), สุภาวดี พรหมทะสาร (2561), ภัทราภร วันฐูเพล และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2563), แก้วมณี โสพิณและจรัส อติวิทยากรณ์ (2562), ธนากร วิจิตรานนท์ (2563) และสรุปตัวแปรได้ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านความเป็นผู้นำ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ครูจำนวน 14 แห่ง ในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนครูทั้งหมด 160 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จากการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้าน ความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขและให้ความเห็นชอบ
2. นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไข แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องด้านโครงสร้างและด้านเนื้อหา และ ประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่า Index of item-objective concurrence (IOC) ตามหลักเกณฑ์
3. นำแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย
4. นำแบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยต่อไป
5. นำผลการทดลองใช้ ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) หรือวิธี Item total correlation นำข้อที่มีค่า สหสัมพันธ์ทางบวกไปเทียบกับค่าวิกฤติ ($\alpha = .05$) โดยใช้เกณฑ์มีค่าตั้งแต่ .80-1 เป็นข้อที่นำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามในข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ขึ้นไปและ วิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่นตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้เท่ากับ .97
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานขอหนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาใน เขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การส่งแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยดำเนินการใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ เนื่องจากอยู่พื้นที่ห่างไกล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าความถี่ 2) ค่าร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้ ได้แก่ 1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective concurrence) ของแบบสอบถาม 2) ค่าความเชื่อมั่น (α - Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) ใช้ t-test แบบ Independent Samples และ 2) ใช้ F test แบบ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	40	35.40
1.2 หญิง	73	64.60
รวม	113	100
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	47	41.60
2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี	35	31.00
2.3 มากกว่า 10 ปี	31	27.40
รวม	113	100
3. ขนาดของสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	37	32.70
3.2 ขนาดกลาง	76	67.30
3.3 ขนาดใหญ่	0	0
รวม	113	100

จากตาราง 1 พบว่า ครูในอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 113 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกได้ดังนี้ จำแนกตามเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู มากกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และสถานศึกษาขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถ	3.77	.41	มาก	5
บุคลิกภาพ	3.84	.44	มาก	1
คุณธรรม จริยธรรม	3.83	.46	มาก	3
มนุษยสัมพันธ์	3.83	.41	มาก	2
ความเป็นผู้นำ	3.82	.43	มาก	4
รวม	3.82	.36	มาก	

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .36) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .44) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .41) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .46) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .43) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .41) ตามลำดับ

1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามเพศของครู ปรากฏว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏว่า ผู้ที่มีสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 พบว่า ครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 160 คน กลุ่มตัวอย่าง มีเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 เพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู (น้อยกว่า 5 ปี) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู (ตั้งแต่ 5-10 ปี) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู (มากกว่า 10 ปี) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และ ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน จำนวน 76 คน (ร้อยละ 67.3) และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา จำนวน 37 คน (ร้อยละ 32.7)

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 โดยรวมมีความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศราวุธ เมืองคำ (2563) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง ผลการวิจัย พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พนิดา รัชฎาเพชร และ ตรัยภูมิินทร์ ตริตรีศวร (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุภาวดี พรหมทะสาร (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และสอดคล้องกับ ภัทราภร วันชูเพลลา และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความกล้าและรับผิดชอบในการตัดสินใจ และผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดเหมาะสม โน้มน้าว จูงใจผู้ฟัง และ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้ดีตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เป็นผู้แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมตามโอกาส และสอดคล้อง ภัทราภร วันชูเพลลา และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และมีท่าทาง สง่าผ่าเผย ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ มีลักษณะการเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับ ชุตติมา สุทธิวาริ (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับ

ตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เชื้อมัน ในตนเอง รองลงมา คือ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ผู้บริหารเป็นคน มองโลกในแง่ดี ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและบริบท สภาพแวดล้อม สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และให้เกียรติและเคารพสิทธิต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทราภร วันฐูเพลลา และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนและใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้บริหารยกย่องและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาส่วนผู้บริหรมองคนอื่นในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ ชุตินา สุทธิวรารี (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นมิตรและเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานและชุมชน รองลงมาคือ ติดต่อประสานงานกับผู้อื่นด้วยวาจาสุภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและบริบทสภาพแวดล้อมข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้อื่น

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ รักษากฎระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ประเมินความดีความชอบตามระเบียบอย่างยุติธรรม เป็นผู้ที่ไม่เอนเอียงจากอภายมุขทั้งปวง และผู้ที่มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เป็นผู้มีนิสัยประหยัดและอดออม และสอดคล้องกับ ชุตินา สุทธิวรารี (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ สร้างความสามัคคีกันในกลุ่มคณะ มีความเสียสละมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปกครองบุคลากร

และสอดคล้องกับ จุฬารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางต่อผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารรักษาระเบียบวินัยและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัยส่วนผู้บริหารแก้ไขปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ ภัทราภร วันชูเพลลา และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความยุติธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ยึดระบบคุณธรรมในการทำงาน

1.4 ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความเป็นประชาธิปไตย และมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ชื่นชมผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ด้วย ความเหมาะสม และมีความมั่นใจในตนเอง เด็ดขาดและรับผิดชอบต่องานที่ผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมกำกับทุกสถานการณ์ และเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการนิเทศติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และสอดคล้องกับ จุฬารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ

1.5 ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร และเป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง ผลการวิจัย พบว่าด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน เป็นผู้ที่มีความหวังในผลสำเร็จของงาน และเป็นผู้ที่มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรู้ความสามารถและด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ชูติมา สุทธิวารี (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ พนิดา รัชฎาเพชร และ ดริฎฎมินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยองผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ชูติมา สุทธิวารี (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏว่า ผู้ที่มีสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูติมา สุทธิวารี (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนใน

อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ พนิดา รัชฎาเพชร และ ตริยภูมิินทร์ ตริตรีศวร (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ แก้วแสง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จึงมีข้อเสนอแนะควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ด้านบุคลิกภาพผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย พร้อมทั้งควรมีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาที่ตรงจุดและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี โสพิน และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2662). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. **การประชุมใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11**. 1306-1317. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จันทิมา ใจชื่อ. (2566). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มอลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จุฑารัตน์ แก้วแสง. (2561). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สุราษฎร์ธานี: สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

- ชุติมา สุทธิวาริ. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนากร วิจิตรานนท์. (2563). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563.** 468-478. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปัญญา บัวบาน. (2565). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง.** งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา รัชฎาเพชร และ ตริฎุมรินทร์ ตริฎีศรีวร. (2565). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมใหญ่ระดับชาติและนานาชาติหาดใหญ่ ครั้งที่ 13.** 2354-2368. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรกร วันชูเพลลา และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2563). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** Journal of Administrative and Management Innovation. 10(3): 80-89.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2566). **ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน 2566.** ระยอง. สำนักงานฯ.
- สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- Krejcie R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

E021S: การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

IMPLEMENTATION OF INTERNAL EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE CHONBURI PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

ธีรพงศ์ เขียวหวาน¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 119 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Kregcie; & Morgan. 1970: 608) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .51 - .83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F test) แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตารางเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ควรดำเนินการโดยพัฒนามาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมจัดทำแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยใช้ข้อมูลการประเมินตนเองและการประเมินภายนอก นำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน โปร่งใสเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, การประกันคุณภาพภายใน, สถานศึกษา

Abstract

This study aimed to 1. Study the implementation of internal educational quality assurance in educational institutions 2. To compare the implementation of internal educational quality assurance in educational institutions classified by gender, age, education level, position and work experience and 3. To study the development guidelines for internal educational quality assurance in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Chonburi Province. The study methodology was based on a sample group of 119 school administrators and teachers in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Chonburi Province. The sample size was based on the Kregcie and Morgan table (Kregcie; & Morgan. 1970: 608). The data collection instruments were questionnaires and open-ended interviews. The 5-level rating scale has a reliability of .988 and a discrimination power between .51-.83. The statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-way analysis of variance, and Savef's table.

The research results found that 1. Overall, the internal quality assurance operations of educational institutions had the highest level of opinions. 2. Comparison of the internal quality assurance operations of educational institutions classified by gender, age, education level, position, and work experience found that in terms of the preparation of educational development plans of educational institutions that focus on quality according to educational standards and the preparation of self-assessment reports, there were statistically significant differences at the .05 level, but other aspects were not different. 3. The guidelines for developing internal quality assurance of educational institutions should be implemented by developing educational standards that are consistent with the context of the educational institution, along with the preparation of a quality-focused development plan using self-assessment and external assessment data, effectively implementing the plan with a learner-centered process, promoting the participation of all sectors, including continuous evaluation to improve quality, and preparing complete and transparent performance reports to serve as a database for sustainable development of educational quality.

Keywords: Operation, Internal quality assurance, Educational institution

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560: 2560: 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 ได้กำหนดความหมาย และหลักการในมาตรา 6 ระบุว่า "การศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และถือให้ว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 และ (ฉบับที่ 3). 2553: 17)

กระทรวงศึกษาธิการถือเป็นหน่วยงานหลักในด้านการจัดการศึกษาของประเทศ จึงมีการกำหนดกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ขึ้น โดยมุ่งให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ละระดับและแต่ละประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดพร้อมทั้งจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่ กำหนดไว้ ให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินการเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้น สังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และเพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเกิดการพัฒนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2563: 1)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อส่งเสริมการศึกษา ตลอดชีวิตของประชาชน จึงได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนสถานศึกษา

จากทุกประเภทให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีการตั้งเป้าหมายว่า “มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด” ต้องเป็นมาตรฐานการศึกษาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถนำไปประเมินได้จริงตามศักยภาพของสถานศึกษา สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้จริง มุ่งให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในแต่ละประเภทของสถานศึกษาในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566: 62)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ดำเนินการการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ การดำเนินการจัดการศึกษาแล้วพบทบทวนที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหลักประกันและรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2566 พบว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสังกัด ควรสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ในสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพภายในและการดำเนินงานในสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการของการบริหารการศึกษาให้มีความชัดเจน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัย และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก ปีงบประมาณ 2565 ได้รับข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรสร้างทีมงานประกันคุณภาพให้แข็งแกร่งมีการประเมินภายในอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เน้นประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้มากกว่าการประเมินความพึงพอใจผลการประเมินควรได้นำมาพัฒนาปรับปรุง มีการนำไปพัฒนาในปีต่อไป ข้อมูลสารสนเทศควรจัดเก็บให้ครบถ้วนและรวมเล่มให้เด่นชัด (ผลรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา(SAR). 2566)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

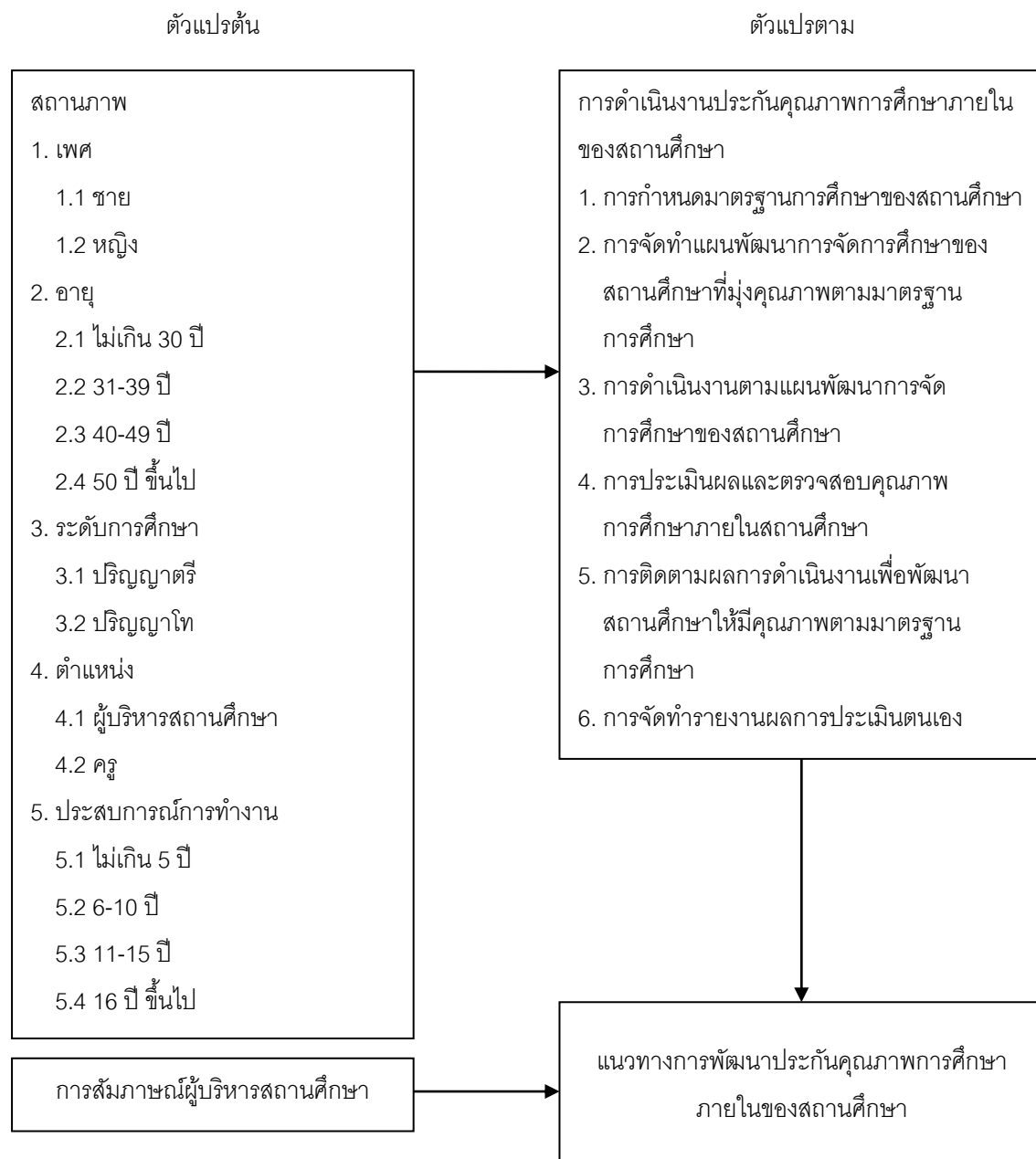
1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี
2. นำผลการวิจัยมาพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ยึดกรอบแนวคิดการดำเนินงานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน
5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 159 คน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 170 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี. 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวนทั้งสิ้น 119 คน ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี และ มอร์แกน (Kregcie; & Morgan. 1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด
3. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988

7. จัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

8. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์
3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988
6. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) Independent-samples การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F test) แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตารางเชฟเฟ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	.456	มาก	5
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.50	.439	มากที่สุด	3
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.53	.458	มากที่สุด	2
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.49	.477	มาก	4
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.40	.558	มาก	6
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.59	.465	มากที่สุด	1
รวม	4.50	.408	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .408) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .465) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .458) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .558) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษา	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ชาย	19	4.36	.437	-.917	.351
	หญิง	100	4.47	.460	-.949	.272
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ชาย	19	4.40	.389	-1.105	.235
	หญิง	100	4.52	.447	-1.215	.658
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ชาย	19	4.49	.415	-.443	.634
	หญิง	100	4.54	.467	-.481	.852
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ชาย	19	4.47	.389	-.187	.828
	หญิง	100	4.49	.493	-.220	.100
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา	ชาย	19	4.21	.787	-1.657	.234
	หญิง	100	4.44	.499	-1.225	.558
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ชาย	19	4.64	.421	.587	.530
	หญิง	100	4.58	.474	.636	.469
รวม	ชาย	19	4.43	.324	-.727	.391
	หญิง	100	4.51	.423	-.870	.351

จากตาราง 2 พบว่า เพศต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.467	3	.156	.743	.529
	ภายในกลุ่ม	24.116	115	.210		
	รวม	24.583	118			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.086	3	.029	.145	.933
	ภายในกลุ่ม	22.652	115	.197		
	รวม	22.738	118			
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.169	3	.056	.264	.851
	ภายในกลุ่ม	24.578	115	.214		
	รวม	24.748	118			
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.206	3	.069	.296	.828
	ภายในกลุ่ม	26.620	115	.231		
	รวม	26.825	118			
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.500	3	.167	.529	.663
	ภายในกลุ่ม	36.180	115	.315		
	รวม	36.679	118			
6. การจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.453	3	.151	.692	.559
	ภายในกลุ่ม	25.065	115	.218		
	รวม	25.517	118			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.037	3	.012	.071	.975
	ภายในกลุ่ม	19.650	115	.171		

จากตาราง 3 พบว่า อายุต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษา	ระดับ การศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ปริญญาตรี	106	4.46	.465	.537	.592
	ปริญญาโท	13	4.38	.389	.618	.545
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ปริญญาตรี	106	4.53	.444	2.148	.034
	ปริญญาโท	13	4.26	.319	2.775	.012
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ปริญญาตรี	106	4.54	.453	.675	.501
	ปริญญาโท	13	4.45	.506	.619	.546
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ปริญญาตรี	106	4.50	.492	.980	.329
	ปริญญาโท	13	4.36	.312	1.390	.180
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา	ปริญญาตรี	106	4.42	.569	.956	.341
	ปริญญาโท	13	4.26	.447	1.154	.264
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ปริญญาตรี	106	4.60	.465	.715	.476
	ปริญญาโท	13	4.50	.479	.698	.496
รวม	ปริญญาตรี	106	4.51	.418	1.176	.242
	ปริญญาโท	13	4.37	.299	1.524	.145

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษา	ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ผู้บริหาร	5	4.34	.329	-.530	.597
	ครู	114	4.45	.462	-.723	.504
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ผู้บริหาร	5	4.51	.300	.060	.952
	ครู	114	4.50	.445	.086	.935
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ผู้บริหาร	5	4.60	.396	.328	.744
	ครู	114	4.53	.462	.376	.724
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ผู้บริหาร	5	4.46	.499	-.133	.895
	ครู	114	4.49	.478	-.128	.904
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา	ผู้บริหาร	5	4.14	.319	-1.068	.288
	ครู	114	4.41	.564	-1.785	.132
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ผู้บริหาร	5	4.55	.401	-.182	.856
	ครู	114	4.59	.469	-.210	.843
รวม	ผู้บริหาร	5	4.45	.201	-.280	.780
	ครู	114	4.50	.416	-.536	.612

จากตาราง 5 พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.402	3	.467	2.319	.079
	ภายในกลุ่ม	23.181	115	.202		
	รวม	24.583	118			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.446	3	.149	.766	.515
	ภายในกลุ่ม	22.292	115	.194		
	รวม	22.738	118			
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.546	3	.182	.864	.462
	ภายในกลุ่ม	24.202	115	.210		
	รวม	24.748	118			
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.926	3	.309	1.371	.255
	ภายในกลุ่ม	25.899	115	.225		
	รวม	26.825	118			
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.172	3	.391	1.266	.290
	ภายในกลุ่ม	35.507	115	.309		
	รวม	36.679	118			
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.825	3	.608	2.952*	.036
	ภายในกลุ่ม	23.693	115	.206		
	รวม	25.517	118			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.683	3	.228	1.378	.253
	ภายในกลุ่ม	19.003	115	.165		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ทำงาน	$\bar{X}$	4.38	4.35	4.65	4.68
ไม่เกิน 5 ปี	4.38	-	.0316 (.999)	-.262 (.195)	-.295 (.168)
6-10 ปี	4.35		-	-.295 (.315)	.086 (-.326)
11-15 ปี	4.65			-	-.031 (.992)
16 ปี ขึ้นไป	4.68				-

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหาร ครู มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลสรุปการสัมภาษณ์เรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาควรดำเนินการโดยพัฒนามาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมจัดทำแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยใช้ข้อมูลการประเมินตนเอง และการประเมินภายนอก นำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน โปร่งใส เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปผลการศึกษา

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ควรดำเนินการโดยพัฒนามาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมจัดทำแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยใช้ข้อมูลการประเมินตนเองและการประเมินภายนอก นำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน โปร่งใส เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษายั่งยืน

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารีฟาส์ ปทาน (2566) ได้ศึกษาศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ มยุรี วรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สังฆมณี จิราภรณ์ ผันสว่าง และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า ควรดำเนินการโดยพัฒนามาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมจัดทำแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยใช้ข้อมูลการประเมินตนเองและการประเมินภายนอกนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน โปร่งใส เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษายั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ ตั้งมัน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน มีทั้งหมด 8 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาควรมีการทำคู่มือกำหนดลະดະตัวชี้วัด 2) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา ควรจัดทำแผนตามสั้นและแผนระยะยาว 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศควรจัดทำคำสั่งให้กลุ่มบุคลากรในฝ่ายแผนงานร่วมกันรับผิดชอบ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติตามปฏิทินการปฏิบัติงาน 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ควรกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ประเมินคุณภาพภายในตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในแผน 6) การประเมินคุณภาพการศึกษาควรจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานผู้รับผิดชอบเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีควรจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานงานประเมินคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้ และ 8) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยประกันคุณภาพภายในเป็นแนวทางปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนผ่านกระบวนการที่โปร่งใส และนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้จริงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการกำหนดให้ภาคีเครือข่าย องค์กร หน่วยงาน และชุมชนและท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรสร้างกลไก ความร่วมมือที่ชัดเจนกับภาคีเครือข่ายโดยกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกัน พร้อมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากระบบประกันคุณภาพภายในเป็นฐานในการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการประเมินมีความโปร่งใสและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการติดตามให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำผลไปปรับปรุง มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการสรุปรายงานผลการติดตามที่ชัดเจน ครอบคลุม และเข้าถึงง่าย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีช่องทางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการรายงานคุณภาพการศึกษาเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัด สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาไปใช้จริง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชาลีฟ้า ปทาน. (2566). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. 127(45 ก),17.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566). **ราชกิจจานุเบกษา**. 120(20 ก), 62.

มยุรี วรวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. 134(40 ก),14.

ลดาวัลย์ ตั้งมั่น. (2561). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์. (2563). สภาพ ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอปทุมทอง. (2566). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR. ชลบุรี: ศูนย์ฯ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2563). แนวทางการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุภาพรณ์ สังข์มนต์ จิราภรณ์ ผันสว่าง และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2565). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลพบุรี. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2): 492-501.<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/issue/view/131>.

E023S: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

THE CORRELATION BETWEEN ACADEMIC MANAGEMENT AND STUDENT QUALITY
IN SCHOOLS ACCORDING TO THE BASIC EDUCATION STANDARDS IN THA WANG NOI
DISTRICT, UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

จุฑาทาญจน์ บุญใหญ่เอก¹ กุลจิรา รักษนคร² พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง³

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอ
วังน้อย 2) เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กำหนดจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; &
Morgan. 1970) จำนวนทั้งสิ้น 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5
ระดับ (Rating scale) มีค่าความเชื่อมั่น 0.980 และค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงจากมากไป
น้อยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดได้แก่ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ

2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้เรียน รองลงมาด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r = .609$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงานวิชาการ, คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the academic administration of basic educational institutions in Wang Noi District, 2) to examine the quality of students in basic educational institutions in the Wang Noi District, and 3) to investigate the relationship between the academic administration and the students' quality. The sample group consisted of school administrators and teachers under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1, totaling 213 people, determined using Krejcie and Morgan's (1970) Table. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability value was 0.980, and the index of consistency ranged from 0.6-1. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.) and Pearson's Correlation Coefficient.

The research findings revealed that:

1. The academic administration of basic educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 was found to be at a high to the highest level overall highest average and across all aspects. Ranked from the highest to the lowest, the aspects included teaching and learning management, curriculum development, assessment and evaluation, lowest average, and transfer of academic results respectively.
2. The quality of students in basic educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 was found to be at a high level overall highest average and across all aspects. These aspects included desirable student attributes next and academic achievement.
3. The correlation coefficient between the academic administration and students' quality in educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 showed a positive correlation at a moderate level ($r = .609$), which was statistically significant at .01 level.

Keywords: Relationship, Academic Administration, Students' Quality in Educational Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานี้ว่าเป็นเรื่องสำคัญกับบุคคล สังคม และประเทศชาติ และยังรวมไปถึงการพัฒนาคน ให้เป็นคนที่มีคุณภาพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการศึกษายังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบให้แก่ประเทศ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการยืนหยัดบนเวทีโลกในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก พร้อมทั้งรักษาอัตลักษณ์ของตนไว้ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและ

ขีดความสามารถของประชาชนให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวผ่านกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1)

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทาง ปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องงานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงาน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นครูจะต้องหาหนทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดกับคุณภาพของผู้เรียนให้มากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 9) งานด้านวิชาการยังถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพแก่ตัวผู้เรียน โรงเรียนจึงควรมีแนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนและการดำเนินการภายในโรงเรียน แนวทางบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หากงานด้านวิชาการมีจุดอ่อนหรือจุดบกพร่องก็จะสามารถทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนด้อยประสิทธิภาพลงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนรายบุคคล (จิรวรัตน์ กระจำนดี. 2562: 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสาคร บ้านกลางดิลก (2560: 82) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนถูกคาดหวังอย่างมากหลังจากได้มีการปฏิรูประบบการศึกษา ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีการควบคุมคุณภาพของสถานศึกษาด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดที่ 6 มาตรา 47 ระบุว่า "ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง" ทำให้เกิดกระแสการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลอีกประการหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาที่ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนการตัดสินใจเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561:

1-2) โดยกำหนดว่ามาตรฐานที่กำหนดต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุได้ ประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม กระชับ สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง เน้นการประเมินสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล และลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งในส่วนมาตรฐานด้านคุณภาพ ผู้เรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุได้นั้น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพ ผู้เรียนเป็น 2 ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561: 2) ซึ่งสอดคล้องกับ Shahabuddin; & Islam (2016) ได้ศึกษาผลของความสัมพันธ ะระหว่างการบริหารจัดการคุณภาพสำหรับการศึกษาระดับสูงขึ้นกับสมรรถนะด้านวิชาการของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เอกชน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถาบันการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป คุณภาพ การศึกษาจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่เหมาะสมและคุณภาพการศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพของนักศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีนโยบาย 4 สร้าง พัฒนานองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยสร้างที่ 3 คือ สร้างนักเรียน เก่ง ดี มีความก้าวหน้า เน้นวิชาการ พัฒนารอบด้าน ฝึกงานสร้างอาชีพ โดยเน้นการ พัฒนานักเรียน เก่ง ดี มีความก้าวหน้า เน้นวิชาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทุก คนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัด การศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามความมุ่งหมายของสำนักงานเขต แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565-2566 ที่ผ่านมา พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังต่ำกว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ต้องให้ความสำคัญ และต้องเร่งปรับปรุง พัฒนา กระบวนการ บริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากการบริหาร งานวิชาการเป็นงานหลักของ สถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. 2567)

จะเห็นได้ว่าความสำคัญของงานวิชาการ และคุณภาพผู้เรียนมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มี ความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับ คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารงานวิชาการและ คุณภาพผู้เรียน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในเขตอำเภอวังน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

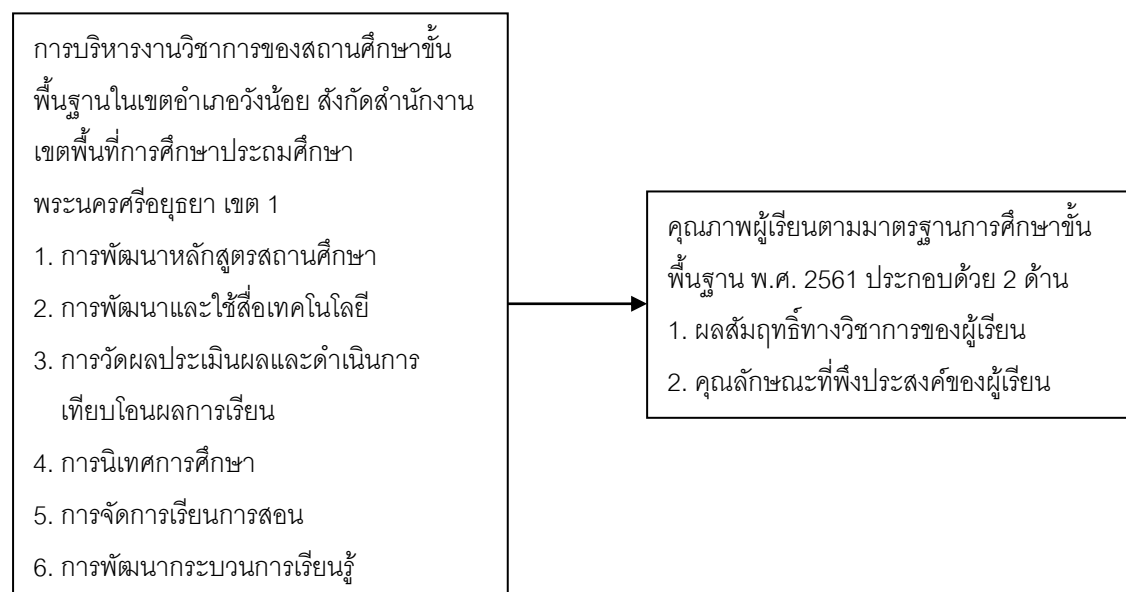
1. ได้ทราบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ได้ทราบระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นกรอบในการปรับปรุงพัฒนาดำเนินการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการจาก พรหมลพินทุสมิต (2560), กระทรวงศึกษาธิการ (2561), ปิยพันธ์ ศิริวัชร (2561), ดวงนภา เตปา (2562), พงษ์สุรีย์ วรคามิน (2562), ศักดิ์ดิษฐ์ โจนส์สรายุ (2562), ภัณฑพร คำทอง (2563), ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563), วรณกานต์ เชื้อสาย (2563) และ มณีรัตน์ สุดเต้ (2563) ส่วนคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก 4 โรงเรียน ขนาดกลาง 20 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 2
โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 36 คน ครู 441 คน รวมทั้งหมด 477 คน (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 กำหนดจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan : 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น
.05 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) จากนั้นเทียบสัดส่วนการสุ่มอย่างง่าย (Simple
random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 213 คน

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียน
ในสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
scales) 5 ระดับของ ทูตริ วังศรีตนะ (2564: 19) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุม
ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหารือ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุง
และปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ของการวิจัย (Index of item objective congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 96) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.55	0.341	มากที่สุด	2
2. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี	4.43	0.349	มาก	4
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.39	0.354	มาก	6
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.41	0.375	มาก	5
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.59	0.384	มากที่สุด	1
6. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.51	0.364	มากที่สุด	3
รวม	4.48	0.258	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.258) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.384) รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.341) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.354) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.46	0.333	มาก	2
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.48	0.312	มาก	1
รวม	4.47	0.286	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดย
 ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.286) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า อยู่ใน
 ระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. =
 0.312) และรองลงมา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.333)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ในเขตอำเภอ
 วังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y
X_1	1							
X_2	.440**	1						
X_3	.394**	.533**	1					
X_4	.375**	.333**	.449**	1				
X_5	.275**	.361**	.364**	.339**	1			
X_6	.407**	.465**	.403**	.520**	.525**	1		
X_t	.664**	.724**	.730**	.709**	.679**	.778**	1	
Y	.452**	.365**	.410**	.457**	.430**	.494**	.609**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r
 = .609) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_0) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_0y} = 0.494$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y} = 0.457$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = 0.452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_5) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y} = 0.430$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (X_3) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y} = 0.410$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี (X_2) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y} = 0.365$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2 ด้าน แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และรองลงมา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .609$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา สถานศึกษามีการวางแผน

การนำหลักสูตรสถานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังที่ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2550: 25) ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ต้องมีผู้นำทางวิชาการสามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งประโยชน์โดยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศักยภาพและมีความเป็นพลเมืองดีในประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสาร บ้านกลางดิลก (2560: 82) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกร พรหมวังขวา (2558: 104) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา สถานศึกษามีการวางแผนการนำหลักสูตรสถานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962: 454) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในด้านวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ ที่วางไว้การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงตั้งแต่จุดประสงค์และวิธีการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีผลกระทบกระเทือนต่อความคิดและความรู้สึกของทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชะโลม คุ่มวงษ์ (2560: 52-53) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการวิเคราะห์ผู้เรียนและสภาพของท้องถิ่นวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ การติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก่นนคร พูนกลาง (2559: 81) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามีการนำผลการประเมินปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการผลิต จัดทำ พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทราณี สงวนนาม (2549: 147) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สิ่งที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู บันทึกรายการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี แซ่ชิน (2561: 105) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดสถานศึกษามีการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด อยู่ในระดับมาก รองลงมาสถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษามีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Franklin (1984: 142) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดคุณลักษณะของสิ่งของที่ต้องการในเชิงปริมาณ โดยผลที่ได้จากการวัดจะแสดงออกมาเป็นจำนวนหรือตัวเลขที่มีหน่วยคงที่และกล่าวว่าการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การนำความสามารถทักษะที่สะท้อนถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาเทียบโอนในการศึกษา ต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี แซ่ชิน (2561: 105) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติ จิมพุม (2565: 114) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมชั้นเรียน

เพื่อทราบปัญหาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษามีระบบการนิเทศติดตาม และให้คำปรึกษา ด้านการสอนแก่ครูอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Good (1973: 539) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรับผิดชอบของหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการ แนะนำครูหรือผู้ที่ทำงานจัดการศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการสอน ช่วยให้เกิดความมั่งคั่งในวิชาทางการศึกษา พัฒนาครู ช่วยเหลือปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน และช่วยเหลือปรับปรุงการประเมินการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกร พรหมวังขวา (2558: 113) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีพร ศรีบุตร (2565: 91) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน วิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการ นิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ครูมี การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ชี้แนะวิธีการเรียนรู้แก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ย ต่ำสุด สถานศึกษาจัดตารางสอนได้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 85) ที่กล่าวว่าจัดการเรียนการสอน เป็นการกำหนดให้ทราบว่ ในการเรียนการสอนมีงานหรือกิจกรรมใดที่จะต้องกระทำ ซึ่งงานในด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย เครื่องมือใน การจัดการเรียนรู้โดยเริ่มตั้งแต่หลักสูตร แผนการสอน ตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดผู้สอนเข้าสอนแทน การสอน ช่อมเสริม การเลือกตารางเรียน ตลอดจนการวัดผล การทดสอบ และการประเมินผลการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัย ของ อังคณา มาศเมฆ (2557: 69) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาลกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาลกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.6 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และ เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ครูคัดสรรกระบวนการเรียนรู้การออกแบบ การเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษามีการส่งเสริมและ พัฒนาแนวทาง การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแก่ครู อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิลการ์ด และ บราวน์ (Hilgard; & Bower. 1985: 217) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำ ให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลจาก การฝึกและประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวี (2555: 282) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ

การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับการวิจัยของ สิทธิสาคร บ้านกลางดิลก (2560: 82) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2 ด้าน แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และรองลงมา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ที่ได้กำหนดคุณภาพผู้เรียน คือ คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับการวิจัยของ มณีพร ศรีบุตร (2565: 92) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยง องค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 4) ที่ได้กำหนดคุณภาพผู้เรียนว่าเป็นคุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งได้กำหนดความสามารถและทักษะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ต้องปูพื้นฐานความสามารถ และทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจนสามารถอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มุ่งพัฒนาต่อยอด พัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มุ่งพัฒนาต่อเนื่องพัฒนาในด้านความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เน้นเพิ่มเติมความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย สอดคล้องกับการวิจัยของ มณีพร ศรีบุตร (2565: 92) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน

วิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุขเข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ อัจศรา ประเสริฐสิน (2558: 3) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก สอดคล้องกับการวิจัยของ มณีพร ศรีบุตร (2565: 92) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .609$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาซึ่งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเพราะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา นั่นก็คือ สถานศึกษากำหนดแนวทางให้นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสาคร บ้านกลางดิลก (2560: 97) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล พรเพ็ญ (2561: 109) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกับคุณภาพผู้เรียน มีความสัมพันธ์คล้ายตามกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสาคร บ้านกลางดิลก (2560: 79) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลให้มีความหลากหลาย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เกิดความคิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิม

3. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552ข). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

_____. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กীরติ นิยมพุม. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. **วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 5(2): 135-144.

แก่นนคร พูนกลาง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2549). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

- จิรารัตน์ กระจำนงค์. (2562). การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ
ขุนยวม จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.
- ชะโลม คุ่มวงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับ
การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์วี.
- มณีพร ศรีบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รัตนกร พรหมวังชา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. 2550. การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2567, ตุลาคม 28). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. Retrieved from สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1: <http://aya1.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2575. กรุงเทพฯ: พริกหวาน
กราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิสาคร บ้านกลางดิลก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏกาญจนบุรี.
- สุทิน แซ่ชิน. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพของผู้เรียนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุพล พรเพ็ญ. (2561). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อังคณา มาศเมฆ. (2557). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัศรา ประเสริฐสิน. (2558). การพัฒนารูปแบบการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการของนักเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- Franklin, R. (1984). *The Curriculum*. New York: Holt, Reinhart and Winston.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hilgard, E. R.; & Bower, H. (1985). *Theories of Learning*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Shahabuddin, A. M.; & Islam, S. (2016). The Impact of Quality Management in Higher Education and Its
Relationship in Academic Performance of Private University Students: A Study. *FENE University
Journal*. 1(1): 25.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & World.

E024S: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขต
อำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC ADMINISTRATION AND THE EFFECTIVENESS
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN WANG NOI DISTRICT UNDER THE OFFICE OF
AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

อภิเชก อินภิรมย์¹ นิษรา พรสุริวงษ์² สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอ
วังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ 3)
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
16 คน ครู จำนวน 197 คน รวม 213 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน และวิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้
ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน
เขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .784$) กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, บริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to 1. Study the academic administration of educational institutions in the
Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1. 2.
Examine the effectiveness of educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra
Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1. 3. Analyze the relationship between the

academic administration and the effectiveness of educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 16 school administrators and 197 teachers, totaling of 213 individuals. The sample size was determined using Krejcie and Morgan Table with stratified and simple random sampling methods applied through drawing lots system. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used in this study included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research revealed that: 1. The overall opinion regarding the academic administration of educational institutions in the Wang Noi District under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 was at a high level. 2. The overall opinion on the effectiveness of educational institutions in Wang Noi District under the Office of Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 was at a high level. 3. Academic administration of educational institutions in Wang Noi District under the Office of Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 had a strong positive correlation coefficient at a high level ($r = .784$) with the effectiveness at the statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship, Effectiveness of educational institutions, Academic administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นพลเมืองที่ดี มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคไร้พรมแดน นั้นเป็นความท้าทาย ที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงและส่งเสริมให้เกิดเป็นรูปธรรมในทุก มิติ ดังที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป็นแนวทางในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพจึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง ด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา โดยตรง เพื่อให้สามารถ บริหารได้อย่างคล่องตัวในการจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มี ความสามารถและอยู่กับสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564: 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562กำหนดให้มีการ จัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทาง ปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยมีผู้อำนวยการ สถานศึกษาเป็นและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำกับ สนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ บริหารจัดการจึงเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการ จัด การศึกษาอันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารจะต้องมี

ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือต้องทราบขอบข่ายและภารกิจกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 1-7)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยให้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาต้องบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาในขอบข่าย 7 ภารกิจ ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน การแนะแนวการศึกษา และการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 13-31) ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภ นวลตั้ง (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการ บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน (นันทวัน สิมะเดื่อ และคณะ, 2564: 79) เป้าหมายของการศึกษาชาติ ต้องการให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ที่ผ่านมามาประเทศไทยยังคงประสบปัญหาด้านประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเฉพาะประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ขาดการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีนโยบาย 4 สร้าง พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใน สร้างที่ 3 คือ สร้างนักเรียน เก่ง ดี มีความก้าวหน้า เน้นวิชาการ พัฒนารอบด้าน ผีงานสร้างอาชีพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียน เก่ง ดี มีความก้าวหน้า เน้นวิชาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามความมุ่งหมายของสำนักงานเขต แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565-2566 ที่ผ่านมามีพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังต่ำกว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ต้องให้ความสำคัญ และต้องเร่งปรับปรุง พัฒนา กระบวนการ

บริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากการบริหาร งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. 2567)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอมโนรมย์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตต่อไป

วัตถุประสงค์

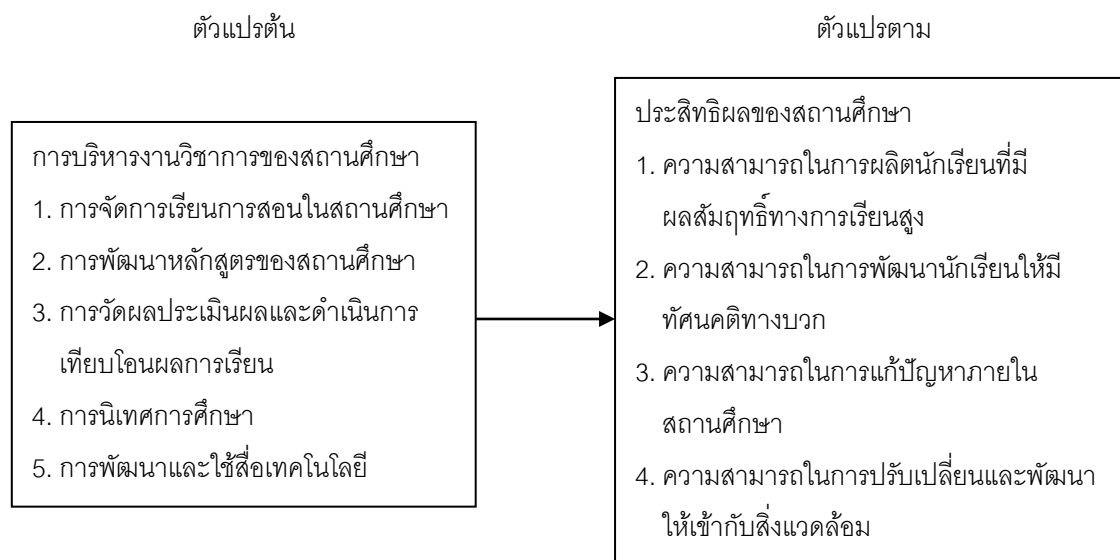
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอมโนรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอมโนรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาในเขตอำเภอมโนรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป
2. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางส่งเสริม พัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอมโนรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการจาก Smithand; et al. (1969), Faber; & Shearon (1970), Davis; & Thomas (1989), Campbell; Bridges; & Nystrand (1997), Hoy; & Miskel (2001), วิมล เดชะ (2559), ยุทธนา เกื้อกุล (2560), สัมมา รณิธิย์ (2560), กระทรวงศึกษาธิการ (2561), อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562), พวงสุรีย์ วรคามัน (2562), ศักดิ์ดิษฐ์ โรจน์สรณมย์ (2562), วรณกานต์ เชื้อสายใจ (2563), มณีรัตน์ สุดเต้ (2563), และ กัญชพร คำทอง (2563) ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1972) ดังภาพประกอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 477 คนประกอบด้วย ผู้บริหาร 36 คน ครู 441 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คนครู จำนวน 198 คน รวม 213 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 96) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตอำเภองวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.34	0.346	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.34	0.360	มาก
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.37	0.388	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.32	0.377	มาก
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี	4.38	0.370	มาก
รวม	4.35	0.327	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภองวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.327) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.370) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการ

เทียบโอนผลการเรียน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.388) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.377) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.26	0.378	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.35	0.408	มาก
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.39	0.391	มาก
4. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.36	0.398	มาก
รวม	4.34	0.358	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.358) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.391) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.398) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.378) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y
X_1	1.000						
X_2	.788**	1.000					
X_3	.698**	.766**	1.000				
X_4	.664**	.728**	.805**	1.000			
X_5	.695**	.729**	.729**	.739**	1.000		
X_t	.861**	.902**	.905**	.890**	.878**	1.000	
Y	.677**	.736**	.685**	.652**	.731**	.784**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .784$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (X_2) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y} = .736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y} = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (X_3) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y} = .685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = .677$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y} = .652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา (X4) มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวนพงศ์ ชวนชม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ นวลตั้ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ในสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การส่งเสริมให้มีระบบสารสนเทศเพื่อผลิตพัฒนา การจัดหาสื่อ การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และครูจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ เกอร์ลัช และ อีลีย์ (Gerlach; & Ely. 1971) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง บุคคล วัสดุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ทักษะ ทศนคติ ครู หนังสือ และสิ่งแวดล้อม ของโรงเรียนจัดเป็นสื่อการสอนทั้งสิ้น สอดคล้องกับ ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติในการดำเนินการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอยู่ในระดับยอดเยี่ยมเกี่ยวกับการจัดหา จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของครูและ นักเรียน การสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการเรียนการสอน การสำรวจแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณนันต์ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และสื่อการสอนให้มีความหลากหลาย ทั้งภายนอกและภายใน รวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา ของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ มณีรัตน์ สุดเต้ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การสำรวจ ประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุงที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ

ส่วนการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือใช้ในการ การวัดผลและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ และครูมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมในการวัดผล และ ประเมินผล เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบตรวจรายการ (Checklist) เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ คิมบ็อค และ นันเนอร์รี่ (Kimbrough; & Nunnery. 1998) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนการเรียน หมายถึง การ จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้นและสะสมประจำตัวตัวนักเรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็น ปัจจุบันเสมอ สอดคล้องกับ ดวงภา เตป๋า (2562) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน หมายถึงการวัดผลและประเมินผลจากสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล สอดคล้องกับ ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2562) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน หมายถึง การวัดประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 วัดประเมินผลบูรณาการสาระ แบบโครงงานสะเต็มศึกษา เรียนรู้ จากปัญหา แบบร่วมมือ แบบฝึกปฏิบัติ สร้างประสบการณ์เรียนรู้ การสร้างผลงานและนวัตกรรม เทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ ความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองการจัดการเรียนรู้แบบตกผลึกความคิดรู้ แบบสาธิต แบบฝึกคิด เชิง

ออกแบบ และกระบวนการ GPAS 5 ขั้นตอน และสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ได้กล่าวว่า งานวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การตีค่าหรือตัดสินคุณค่า หรือให้ความหมายของตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ได้จากการวัด โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ธนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิทย์ บุรีสูงเนิน (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวนพงศ์ ชวนชม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ นวลตั้ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2558) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความ

สามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ อนงค์ อาจจทอง (2559) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย และสอดคล้องกับ จตุรภัทร ประทุม และคณะ (2559) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คือ สถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสถานศึกษามีการปรับตัวที่สอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สอดคล้องกับ ทิพมาศ ดนตรีพงษ์ และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บุญชา พิพัฒนามงคลกิจ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปรับปรุง อาคารสถานที่ ด้านสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย และสอดคล้องกับ จักรวาล สุขดี และ วิเชียร รุ้ยยืนยง (2565) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนภายในโรงเรียนมีการร่วมมือ การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่แตกต่างกันเดิมเกี่ยวกับโครงสร้างโรงเรียนหรือ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในต่างมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่ช่วยกระตุ้นให้โรงเรียนก้าวหน้าและเจริญเติบโตมากขึ้น หรือความสามารถของโรงเรียนที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กร มีลักษณะเป็นระบบเปิด จึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวังน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวนพงศ์ ขวณชม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนาบชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏ การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความ สัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วัลลภ นวลตั้ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความ สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง

ทั้งนี้ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง หลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดี ยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุ ถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ กูด (Good. 1973) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ดังนี้ 1) การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา จุดมุ่งหมาย วัดคุณภาพวิธีการสอน รวมทั้งการประเมินผล และ 2) การ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไข หลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่ สอดคล้องกับ คมกริช นุราช (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำ หลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน สอดคล้องกับ วรณกานต์ เชื้อสายใจ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาควรวให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการ

สอน ตามหลักสูตรสถานศึกษาในการดำเนินงานจากบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาในการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อ เป็นการเตรียมความพร้อม มีการ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามบริบทของโรงเรียน ในการตรวจสอบ การพัฒนาหลักสูตร และวิเคราะห์ผลการตรวจสอบ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ สถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถนำผล การประเมินใช้เป็นแนวทางทางการปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ต่อไปสอดคล้องกับ อัจฉรา นิยมภา (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาแบบพลิกผัน หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรของผลลัพธ์ของผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเอง โดยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแบบพลิกผัน คือเป็นหลักสูตรที่มุ่งสู่การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมแบบ พลิกผัน และการพัฒนาเฉพาะบุคคล

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนการส่งเสริมให้มีระบบ สารสนเทศเพื่อผลิต พัฒนา การจัดหาสื่อ และการใช้แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยี และสื่อการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการบริการสื่อเผยแพร่เทคโนโลยีทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในการ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เกอร์ลัช และ อีลี (Gerlach; & Ely. 1971) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง บุคคล วัสดุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ครู หนังสือ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนจัดเป็นสื่อการสอนทั้งสิ้น สอดคล้องกับ ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติในการดำเนินการของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอยู่ในระดับยอดเยี่ยม เกี่ยวกับการจัดหา จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน การสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการเรียนการสอน การสำรวจ แหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้อง กับ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานแหล่ง เรียนรู้ เทคโนโลยี และสื่อการสอนให้มีความหลากหลาย ทั้งภายนอกและภายใน รวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ มณีรัตน์ สุดเต้ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา หมายถึง การสำรวจ ประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุงที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอน และพัฒนางาน ด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการ การศึกษา ดังนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และทั่วถึง และความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอนของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาควรจัดการศึกษาให้นักเรียนเกิดความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาควรมีการจัดทำอบรมครูแต่ละกลุ่มสาระให้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และคิดค้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตรงตามความสามารถและความถนัดของผู้เรียน ส่วนด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูทำการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โดยเก็บคะแนนเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมผู้เรียน ด้านพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

คมกริช นุราช. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 27(2): 119-130. <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/935>.

จักรวาล สุขดี และ วิเชียร รุ้ยนิยง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(4): 114-126. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/259248>.

ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงกมล ปดคามินทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงนา เตปา. (2562). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรืองอำเภอหางดง
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทิพมาศ ดนตรีพงษ์ และคณะ. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 9(2):
212-225. <https://buiir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7655>.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2562). รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและ
ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 11 (1): 126-145. file:///C:/Users/ACER/Downloads/adminstou,+Journal+editor,+10.ธีระภาพ++เพชรมาลัยกุล%20 (2).pdf.
- นันทวัน สิมะเดื่อ และคณะ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วารสารอาชีวศึกษาภาคกลาง. 79-89. file:///C:/Users/ACER/Downloads/11-9%20(1).pdf.
- ปัญญา พิพัฒน์มงคลกิจ และคณะ. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารครูสภาวิทยจารย์. 1(2): 41-50.
<https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/241690/164275>.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปิยพันธ์ ศิริวัชร. (2561). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2558, มีนาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 9(1): 59-73. <https://buiir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/3384/1/eduman9n1p59-73.pdf>.
- มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต
2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- วรรณกานต์ เชื้อสายใจ. (2563). กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานวิชาการในยุคความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วัลลภ นวลด้ง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง ประเทศไทย (สสอท.). 20(2): 59-68. <https://www.journals.apheit.org/journal/Old-journal-siam/social/%BB%D5%B7%D5%E8%2020%20%A9%BA%D1%BA%B7%D5%E8%202/05%20The%20Relationship%20between%20the%20Academic%20Administration%20and%20the%20Effectiveness%20of%20Schools.pdf>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2567). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1. Retrieved from สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1: <http://aya1.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- _____. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2564-2565). กรุงเทพฯ: ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.
- อนงค์ อาจจทอง. (2559, 31 สิงหาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10 (1) :38-48. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/55937/47082>.
- อัจฉรา นิยมภา. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่ เปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 14(2): 178-195. <https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/509/1/44248.pdf>.
- Gerlach, V. S.; & Ely, D. P. (1971). *Teaching and Media: A Systematic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, K.; & Miskel, G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed., New York: Random House.
- Kimbrough, B.; & Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction*. New York: Macmillan.

E025S: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

SCHOOL MANAGEMENT ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES BY ADMINISTRATORS IN NONG CHOK DISTRICT BANGKOK

เฉลิมชัย แสงจันทร์นวล¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน โดยกำหนดจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (1970) จำนวนทั้งสิ้น 252 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักความโปร่งใส รองลงมา หลักความคุ้มค่า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หลักนิติธรรม
2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าจำแนกเพศและประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 1) หลักคุณธรรม มีการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย 2) หลักนิติธรรม เป็นแบบอย่างดี และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร 3) หลักความโปร่งใส มีการบริหารตรวจสอบได้ 4) หลักมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ ทำงานตามแผน ติดตาม พัฒนา และ 6) หลักความคุ้มค่าให้มีการจัดการทรัพยากรที่ดี เพื่อเกิดประโยชน์และคุ้มค่าในการจัดการ

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: 1) investigate school administration based on the principle of good governance among administrators; 2) compare school administration based on the principle of good governance among administrators; and 3) explore approaches to school administration based on the principle of good governance among administrators in the Nong Chok District, Bangkok. The sample consisted of 252 teachers, determined using Krejcie and Morgan's (1970) table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.96 and an Index of Item Objective Congruence (IOC) between 0.80 and 1. Data were analyzed using mean scores, standard deviations, percentages, IOC, t-tests, one-way ANOVA, and content analysis.

The findings revealed that: 1) Overall, school administration based on good governance principles among administrators in the Nong Chok District was at a high level. When considering individual aspects, transparency had the highest mean score, followed by cost-effectiveness, while the rule of law had the lowest mean score; 2) Comparisons of school administration based on good governance principles, categorized by gender and work experience, showed no significant differences. However, significant differences were found based on education level ($p < .01$); 3) The proposed approaches to developing school administration based on good governance principles included: 1) Moral principle: Adherence to the law; 2) Rule of law: Setting a good example and promoting personnel development; 3) Transparency: Manageable and auditable administration; 4) Participation: Providing opportunities for teachers and the community to participate; 5) Accountability: Working according to plans, monitoring, and development; and 6) Cost-effectiveness: Effective resource management for maximum benefit and value.

Keywords: Administration, Good Governance, School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน อาทิ การเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประเทศไทยจึงยังต้องพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในด้านการศึกษานับตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา เพื่อให้การศึกษาของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับการศึกษาของนานาประเทศทั่วโลก จึงเกิดการปฏิรูปการศึกษา มีกฎหมายการศึกษาเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนครั้งใหญ่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานราชการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ต้องทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูป

การศึกษา เนื่องจากตระหนักดีว่า ความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศ มาจากการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ โดยอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพ และประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งแต่เดิมการจัดการ และการบริหารการศึกษาของไทยใช้รูปแบบของการรวมอำนาจการบริหาร อีกทั้งการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางมอบอำนาจการบริหาร รวมไปถึงการตัดสินใจเพียงบางส่วนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอกในฐานะที่เป็นผู้บริหารงานโรงเรียน เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ รวมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหาร ดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาที่ต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักนิติธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความน่าเชื่อถือ รวมถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร จากการที่รัฐกำหนดให้มีมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการบริหารงานภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพมีการนำระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มาเป็นแนวทางการดำเนินงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) หรือ “ธรรมาภิบาล” ถือว่าเป็นกระบวนการแนวคิดใหม่ในการบริหารงานของภาครัฐ ที่เน้นให้ผู้บริหารมีบทบาท บริหารงานในภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการคุณภาพสูง ตามที่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนสนับสนุนให้เกิดการบริหารโรงเรียน ในปัจจุบัน พบว่า มีปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานผิดพลาดไม่ก่อประโยชน์แก่ราชการ มีความเสียหายทั้งตัวบุคคล มีเรื่องราวร้องเรียนขอความเป็นธรรม มีคดีความที่ต้องดำเนินการสืบสวนมาก สร้างความขัดแย้งในองค์กร การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ รวมถึงการทำลายบรรยากาศในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32)

สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครได้นำ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 ลงวันที่ 10 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 พิจารณาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการบริหารการศึกษาในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร คือ การที่รวมอำนาจไว้ในส่วนกลางขาดความเป็นเอกภาพ การบริหารงานระบบประกันคุณภาพขาดประสิทธิภาพ ระบบพัฒนานโยบายเป็นไปอย่างไม่ระบบและไม่ต่อเนื่อง การเชื่อมโยงกับองค์กร ส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยส่วนใหญ่มิมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการที่ปรึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา หรือข้อเสนอแนะให้โรงเรียนดำเนินการไม่ถูกต้อง รวมถึงขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อการบริหารงานตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานแต่ละโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารต่างกันในด้านของวัสดุ ครุภัณฑ์หรืออาคารสถานที่ ตลอดจนจำนวนของบุคลากร ทำให้ปัญหาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารที่แตกต่าง

การบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก 37 โรงเรียน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเป็นการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการรวบรวมจัดระบบและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจะช่วยให้การบริหารและตัดสินใจวางแผนกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ตามลำดับความสำคัญของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานข้อสำคัญอีกประการหนึ่ง การที่ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระและต้องรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน ในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจและป้องกันข้อผิดพลาดและถูกฟ้องร้องอันอาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้การบริหารการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกอยู่เสมอเพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีความถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรดำเนินการโดยใช้องค์คณะบุคคล เข้ามามีส่วนร่วม ในการพิจารณาตัดสินใจให้มากที่สุด และบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน จากการที่รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการของภาครัฐมากขึ้น โดยการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการแม้แต่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกถือปฏิบัติ ดังนั้น สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ จึงควรนำเอาหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีที่เรียกกันว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาทั้งใน ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 36-65)

โรงเรียนในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของรัฐบาล มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับสูง และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยรวม จึงต้องปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลัก “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) หลักธรรมาภิบาล จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติตน ตลอดจนเป็นแบบแผนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ที่จะช่วยกันรักษาโครงสร้างของการบริหารงานที่ดีภายในสถานศึกษา และเป็นการปกครองที่ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกเพื่อจะเป็นแนวทาง และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี ซึ่งเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติตนของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องยึดหลัก ดังกล่าวในการดำรงตนเป็นผู้นำในสถานศึกษาที่จะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

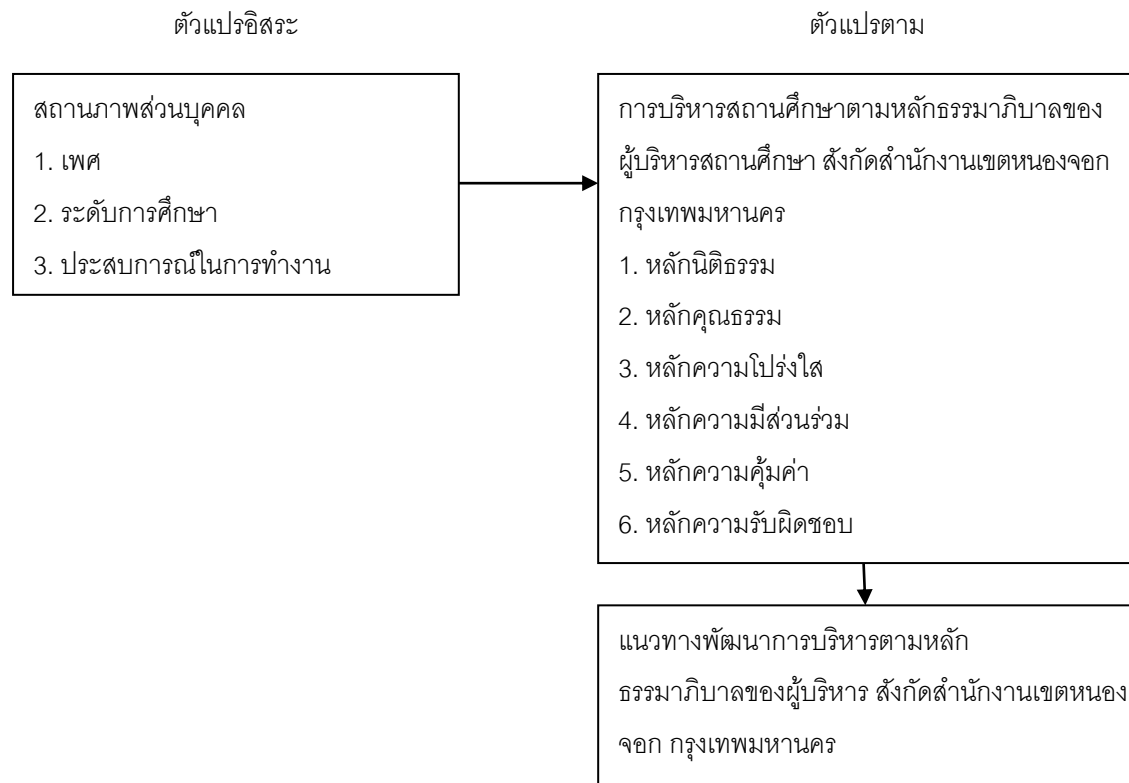
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

1. สำนักงานเขตหนองจอกได้ทราบเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้มีศักยภาพประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียนมีครูผู้สอนจำนวนทั้งหมด 734 คน (ข้อมูลข้าราชการครูในสำนักงานเขตหนองจอก. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการการวิจัย ประกอบด้วยครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก จำนวน 734 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 252 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามขอบเขตเนื้อหา ตามแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ชูศรี วงศ์รัตน (2554.19)
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมขอบเขต เนื้อหา และนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อ ตรวจสอบ แนะนำและปรับปรุงพิจารณาแก้ไข ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเข้าเนื้อหาเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80-1
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ใช่ประชากร 30 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จำแนก เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์มีจำนวน 6 ด้าน 48 ข้อ และได้ข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
5. นำแบบแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลของการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test Independent
3. สถิติทดสอบเอฟที (F test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณี
ที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe method)
4. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลัก
ธรรมาภิบาลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักนิติธรรม	4.25	.841	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.30	.701	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.46	.632	มาก
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.42	.671	มาก
5. หลักความคุ้มค่า	4.43	.662	มาก
6. หลักความรับผิดชอบ	4.41	.681	มาก
รวม	4.38	.648	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.
= .648) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หลักความ
โปร่งใส ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .632) รองลงมา หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .662) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .841) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านหลักนิติธรรม	ชาย	94	4.23	.942	-.194	.847
	หญิง	158	4.25	.778		
2. ด้านหลักคุณธรรม	ชาย	94	4.29	.772	-103	.918
	หญิง	158	4.30	.658		
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ชาย	94	4.46	.627	.031	.975
	หญิง	158	4.46	.637		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ชาย	94	4.35	.752	-1.122	.263
	หญิง	158	4.45	.618		
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ชาย	94	4.39	.711	-.830	.408
	หญิง	158	4.46	.633		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ชาย	94	4.42	.755	.174	.862
	หญิง	158	4.41	.634		
รวม	ชาย	94	4.36	.712	-.359	.720
	หญิง	158	4.39	.610		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านหลักนิติธรรม	ปริญญาตรี	137	4.08	.987	-3.668**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.44	.567		
2. ด้านหลักคุณธรรม	ปริญญาตรี	137	4.19	.776	-2.729**	.007
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.42	.579		
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ปริญญาตรี	137	4.35	.722	-3.212**	.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.59	.474		
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	137	4.29	.764	-3.380**	.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.56	.505		
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	137	4.33	.740	-2.919**	.004
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.56	.531		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ปริญญาตรี	137	4.30	.780	-2.922**	.004
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.54	.512		
รวม	ปริญญาตรี	137	4.26	.741	-3.410**	.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	115	4.52	.482		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านต่างก็มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.805	2	.902	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	175.754	249	.706		
	รวม	177.559	251			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.173	2	.087	.175	.840
	ภายในกลุ่ม	123.252	249	.495		
	รวม	123.425	251			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	.066	.164	.849
	ภายในกลุ่ม	100.165	249	.402		
	รวม	100.296	251			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.458	2	.229	.507	.603
	ภายในกลุ่ม	112.557	249	.452		
	รวม	113.015	251			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.235	2	.118	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	109.841	249	.441		
	รวม	110.076	251			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.033	.070	.932
	ภายในกลุ่ม	116.208	249	.467		
	รวม	116.273	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.075	2	.037	.088	.915
	ภายในกลุ่ม	105.460	249	.424		
	รวม	105.535	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด หลักความโปร่งใส รองลงมา หลักความคุ้มค่า และค่าเฉลี่ยต่ำสุด หลักนิติธรรม

2. เพศ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันระดับ การศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 1) หลักคุณธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย 2) หลักนิติธรรม เป็นแบบอย่างดี ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร 3) หลักความโปร่งใส บริหาร ตรวจสอบได้ 4) หลักมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ ทำงานตามแผน ติดตาม พัฒนา และ 6) หลักความคุ้มค่า การจัดการทรัพยากรที่ดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมา ด้านหลักความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างครบถ้วนส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกฎ ระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการศึกษาตลอดจนเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนปฏิบัติงาน กำกับติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินใจ ทั้งนี้ผู้บริหาร โดยมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริปัญญา สิริประโคน (2561) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน บ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับงานวิจัย จูตินันท์ ยางงาม (2565) การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย สาเหตุที่ไม่สอดคล้องเนื่องจากครูที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่เหมือนกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยสาเหตุอาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่สูงขึ้นหรือแตกต่างกันทำให้ความเห็นต่างกันและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด นครสวรรค์ จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักขณ์ ทวีรักษา (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ แตกต่างกัน ในเรื่องเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 1) หลักคุณธรรมมี การเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย 2) หลักนิติธรรม มีการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร 3) หลักความโปร่งใส บริหารตรวจสอบได้ 4) หลักมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ ทำงานตาม แผน ติดตาม พัฒนา และ 6) หลักความคุ้มค่า การจัดการทรัพยากรที่ดี สอดคล้องกับ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวม ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักคุณธรรมด้านหลักความโปร่งใสด้านหลักความมีส่วนร่วมด้านหลักความ รับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนก ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านแต่ละด้านหลักนิติธรรมด้านหลัก คุณธรรมด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วมด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบาย หลักกฎหมายและร่วมปรึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนเรื่องการบริหารจัดการ กำหนดระเบียบข้อบังคับ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อใช้ในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทันยุคทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารการจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล Good Governance. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ ยางงาม. (2565). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทวีรักษา น. (2021). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 4(1): 1-12. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/250879>.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย). (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สิริกานต์ เชื้อธรรมากุล. (2558). **แผนการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Clarke, V. C. B. (2001). *In Search of Good Governance: Decentralization and Democracy in Ggana*. Ph.D. Dissertation, Northern Illinois University.
- Cooper, C. L.; Dewe, P.; & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory Research and Applications*. London: Sage Publications.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1997). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.

E026S: การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา

DEVELOPING A GEN Z-ORIENTED LEARNING MODEL USING GAMIFICATION AND GENERATIVE AI: A CASE STUDY OF VOCATIONAL STUDENTS

ศิวพร ลิ้นทะเล็ก¹ จิตภา อยู่รับสุข² กมลฉัตร มานะ³ นภัสนันท์ สุวรรณวงศ์⁴ สมเกียรติ วุฒิธรรมมาภิวัฒน์⁵

¹ สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

² สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก

³ วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

⁴ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

⁵ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์ และสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนา การวิจัยใช้แนวทาง MIAP Process (Motivation-Information-Application-Progress) เป็นกรอบการเรียนรู้ พร้อมขับเคลื่อนด้วยเกมมิฟิเคชันหรือกลไกของเกม ได้แก่ ระบบคะแนน (Points), กระดานผู้นำ (Leaderboards), ความท้าทาย (Challenges), ข้อมูลย้อนกลับแบบทันที (Immediate Feedback) และรางวัล (Rewards) และ Generative AI เป็นเครื่องมือช่วยสร้างสื่อการเรียนรู้แบบโต้ตอบ ผลการวิจัยพบว่า Gamification และ Generative AI ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ และทำให้กระบวนการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากขึ้น โดยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.82) สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนา ขณะที่ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้สอน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.12) แสดงให้เห็นว่าผู้สอนเห็นว่ารูปแบบนี้สามารถช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: เกมมิฟิเคชัน, ปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์, การมีส่วนร่วมของผู้เรียน, การศึกษาอาชีวะ

Abstract

This research aimed to develop a Gen Z-oriented learning model using gamification and generative AI and to explore students' and instructors' perceptions regarding the appropriateness and effectiveness of the developed model. The study employed the MIAP Process (Motivation-Information-Application-Progress) as the learning framework, incorporating gamification mechanics such as points

(Points), leaderboards, challenges, immediate feedback, and rewards to enhance engagement. Additionally, generative AI was utilized as a tool to create interactive learning content. The findings revealed that gamification and generative AI effectively increased student engagement, motivated learners, and made the learning process more interactive and engaging. According to the survey results, students expressed a satisfaction level categorized as "high" ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.82), reflecting their positive perception of the developed learning model. Meanwhile, the instructors' satisfaction was at the "highest" level ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.12), indicating that they perceived the model as an effective approach to improving learning management.

Keywords: Gamification, Generative AI, Student Engagement, Vocational Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ปัจจุบัน กลุ่มผู้เรียนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540 ถึง 2555 หรือที่เรียกว่า Generation Z (Gen Z) (ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. 2565) เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้มีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างจากรุ่นก่อน ๆ (Twenge. 2020) หนึ่งในปัญหาที่พบคือช่วงความสนใจที่สั้นลง ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการบรรยายยาวนานไม่สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพบว่า Gen Z มีแนวโน้มที่จะมีสมาธิสั้นและชอบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงมากกว่าการฟังบรรยาย (วิจิตา จงสุขชัยสิทธิ์. 2564) นอกจากนี้ Gen Z ยังมีความชื่นชอบในกิจกรรมที่มีการแข่งขันและการใช้เทคโนโลยี การนำกลไกเกม (Gamification) มาใช้ในการเรียนการสอนสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มนี้ได้อย่างมีนัยสำคัญ (Hamari; Koivisto; & Sarsa. 2022) การวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการใช้ Gamification ในการศึกษาอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการเรียนรู้ของนักศึกษา Gen Z โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลได้แก่ อิทธิพลทางสังคม ความคาดหวังในประสิทธิภาพ และแรงจูงใจด้านความบันเทิง (Sailer; et al. 2021)

ในด้านเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการศึกษา การใช้ Generative AI เช่น ChatGPT และ Gemini ในการศึกษา สามารถช่วยสร้างสรรค์เนื้อหาและโต้ตอบกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิผลในการเรียนรู้ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ AI ในการศึกษา ยังสามารถปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของนักเรียน (Zawacki-Richter; et al. 2021) ในขณะที่ MIAP เป็นกรอบการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ M (Motivation), I (Interaction), A (Assessment) และ P (Personalization) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมแรงจูงใจ การมีปฏิสัมพันธ์ การประเมินผลที่เหมาะสม และการปรับให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน โดยสามารถประยุกต์เข้ากับทั้งเทคโนโลยี Gamification และ Generative AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (Klinbumrung. 2020)

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่าง Gamification และ Generative AI จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาช่วงความสนใจที่สั้นลงและเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียน Gen Z โดยเฉพาะใน

บริบทของการศึกษาอาชีวะ การวิจัยในประเทศไทยยังพบว่าการใช้ Gamification ในการเรียนการสอนสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการมีส่วนร่วมของนักเรียน Gen Z ได้อย่างมีนัยสำคัญ (ภวิกา และนิรมล. 2565)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ ที่มีช่วงความสนใจสั้นและต้องการการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
2. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบในการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผสมผสาน AI และ Gamification เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น
3. ผู้สอนสามารถนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน Gen Z และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา” มีรายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ นักเรียน Generation Z โดยใช้ Gamification และ Generative AI เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ แนวคิดนี้มีพื้นฐานจาก

การผสมผสาน องค์ประกอบของเกมมิฟิเคชัน เช่น การให้คะแนน ระบบรางวัล และความท้าทาย ร่วมกับปัญญาประดิษฐ์
รังสรรค์ (Generative AI) ที่ช่วยสร้างเนื้อหาและแบบฝึกหัดที่ปรับให้เหมาะกับผู้เรียน เพื่อตอบสนอง พฤติกรรมการ
เรียนรู้ของนักเรียน Gen Z และให้ความสำคัญกับการโต้ตอบแบบมีส่วนร่วม กระบวนการวิจัยมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนา
รูปแบบการเรียนรู้และการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางที่
สามารถนำไปใช้จริงในบริบทของการศึกษาอาชีวศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์
รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา” มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยพาณิชยการอินทราชัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการตลาด หัวข้อ “อินฟลูเอน (ไม่เซ็น) เซอร์”
โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 103 คน แบ่งตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรต้น รูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์
รังสรรค์

ตัวแปรตาม ความเหมาะสมของรูปแบบ และความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความ
เหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชัน
และปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

3.1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้เกมมิฟิเคชัน

การสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้เกมมิฟิเคชัน เริ่มต้นด้วยการศึกษาค้นคว้างานวิจัย
ทั้งระดับชาติและงานวิจัยระดับนานาชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมมิฟิเคชัน เพื่อสำรวจองค์ประกอบ
รูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งงานวิจัยแต่ละชิ้นมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันแต่อาจมีความแตกต่างกันบ้างตามบริบทหรือ
ตามรายวิชาที่จัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยเรื่องนี้ มีผล
การสังเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เกมมิฟิเคชัน

องค์ประกอบเกมมิฟิเคชัน	คำอธิบาย	อ้างอิง
1. เป้าหมาย (Goals & Objectives)	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนมีทิศทางในการศึกษา และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	
2. ความท้าทาย (Challenges/Quests)	การออกแบบกิจกรรมที่มีระดับความยากง่ายแตกต่างกัน เพื่อ กระตุ้นความพยายามของผู้เรียน ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	
3. คะแนน (Points)	ระบบคะแนนใช้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและ ติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ นอกจากนี้ คะแนนยัง สามารถใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้	Saleem; et al. (2022) Linthaluek; et al. (2021)
4. ข้อมูลย้อนกลับแบบทันที (Immediate Feedback)	การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในทันทีหลังจากดำเนินกิจกรรม เสร็จสิ้น ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดได้ อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ	Christopoulos; & Mystakidis (2023) ภุชณิศา (2566)
5. กระดานผู้นำ (Leaderboards)	การจัดอันดับผู้เรียนตามคะแนนหรือความสำเร็จที่ได้รับ กระดาน ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นการแข่งขันในเชิงบวกและ สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	
6. รางวัล (Rewards)	สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้เรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจ อาจอยู่ในรูปแบบ ของเกียรติบัตร คะแนนพิเศษ ที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ ความสนใจในเนื้อหาการเรียนรู้	

3.1.2 สร้างแผนภาพรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

เมื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของเกมมิฟิเคชัน ผู้วิจัยจึงนำผลลัพธ์มาสร้างแผนภาพรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

3.2 การสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคิดเห็นของ นักเรียนและผู้สอน เกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลของ Gamification และ Generative AI ต่อการเรียนรู้และการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ออนาคต

3.2.1 การออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน ได้มีการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับผู้เรียนและผู้สอน โดยใช้มาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด) หัวข้อที่ประเมิน ประกอบด้วย ความน่าสนใจของรูปแบบการเรียนรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา และความพึงพอใจในรูปแบบการจัดการเรียนรู้

3.2.2 การออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน โดยประเมินความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน และการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในกระบวนการสอน หัวข้อที่ประเมิน ได้แก่ ความรู้สึกในการใช้ Gamification ในการจัดการเรียนรู้ ผลกระทบของ Generative AI ต่อการจัดการเรียนรู้ การตอบสนองของผู้เรียน ใช้มาตราวัด Likert Scale 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด)

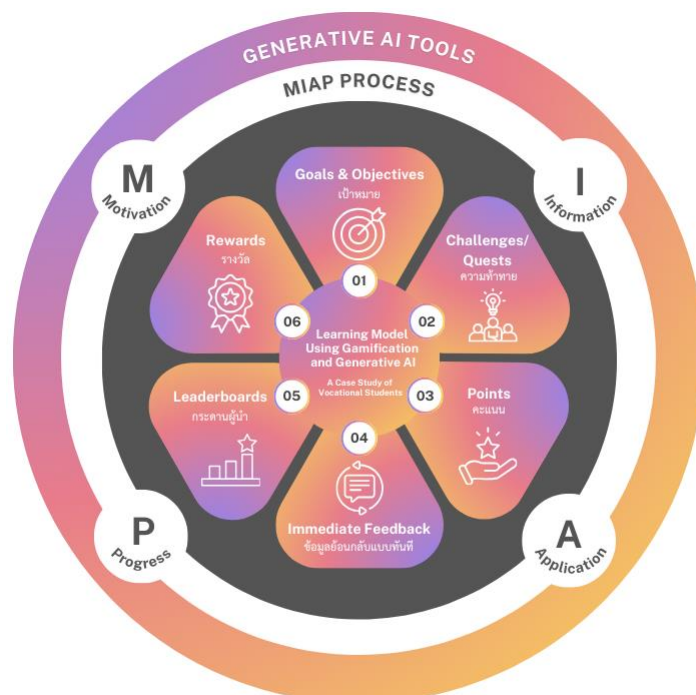
3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลดำเนินการหลังจากที่ผู้เรียนและผู้สอนได้เข้าร่วมการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาแล้ว โดยใช้วิธีการตอบแบบสำรวจที่ได้สร้างขึ้น

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอผลการประเมินจากแบบสอบถาม เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

การพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการเกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ใช้ MIAP Process (Motivation-Information-Application-Progress) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยบูรณาการร่วมกับ Gamification และ Generative AI เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับพฤติกรรมของนักเรียน Gen Z ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ที่ต้องการความท้าทาย ชอบปฏิสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ตาม MIAP Process

MIAP เป็นโครงสร้างสำคัญที่กำหนดลำดับการเรียนรู้ให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยในแต่ละหัวข้อการเรียนรู้จะต้องดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขั้นกระตุ้น (Motivation) ในช่วงแรกของการเรียนรู้ จะต้องกระตุ้นความสนใจของนักเรียนโดยกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจนพร้อมทั้งแจ้งให้ผู้เรียนทราบถึง ระบบคะแนน, กระดานผู้นำ, และการได้รับรางวัล ที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้อาจใช้คำถามเปิด หรือสถานการณ์จำลองที่สร้างจาก Generative AI เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้และพร้อมเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้

2. ขั้นเรียนรู้เนื้อหา (Information) เมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เนื้อหา ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเน้น การนำเสนอเนื้อหาแบบอินเทอร์แอคทีฟ เพื่อให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ ซึ่งในการวิจัยนี้ทีมผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้วยเกมฟิเคชันที่ชื่อว่า ClassPoint เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับบทเรียน เช่น การใช้ Live Quiz, Polling, และ Slide Interaction เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้

3. ขั้นฝึกปฏิบัติ (Application) หลังจากที่ผู้เรียนได้รับความรู้แล้ว จะต้องนำไปใช้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Quests หรือ Challenges ที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยระบบ Gamification จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับคะแนนตามความถูกต้องของคำตอบ อีกทั้งให้ฟีดแบ็กทันทีเมื่อผู้เรียนตอบคำถามหรือทำภารกิจเพื่อเป็นการทบทวนความรู้จากขั้นก่อนหน้า จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง

4. ขั้นประเมินและสรุปผล (Progress) ในขั้นตอนสุดท้าย จะเป็นการสรุปและติดตามหลังการเรียนรู้และการทำกิจกรรมของผู้เรียนผ่านระบบ Leaderboard และคะแนนสะสม โดยข้อมูลคะแนนจากแต่ละกิจกรรมจะถูกนำมาจัดอันดับ นักเรียนที่มีคะแนนสูงสุดจะได้รับ Badges หรือ Rewards เพื่อเป็นการเสริมแรง นอกจากนี้ นักเรียนจะได้รับโอกาสในการ Reflect ตนเองและให้ Feedback ต่อกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในอนาคต

องค์ประกอบที่ 2 กลไกของกระบวนการเรียนรู้ด้วย Gamification

Gamification ไม่ใช่เกมแต่เป็นการใช้กลไกของเกมเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ การใช้ Gamification ในกระบวนการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยในการออกแบบครั้งนี้ได้ใช้ องค์ประกอบหลักของเกมฟิเคชัน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. เป้าหมาย (Goals & Objectives) เป็นองค์ประกอบแรกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่า สิ่งที่เขา กำลังจะเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายอะไร การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผนและติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของเนื้อหาที่กำลังเรียน ตัวอย่างของการนำไปใช้คือ การประกาศเป้าหมายของบทเรียนล่วงหน้า เช่น “วันนี้เราจะเรียนรู้เกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล และคุณจะสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ทางการตลาดของแบรนด์ดังได้” นอกจากนี้ อาจใช้ ClassPoint สร้าง Interactive Slide ที่แสดงเป้าหมายการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบอกความรู้สึกในตอนนี้ หรือบอกสิ่งที่พวกเขาคาดหวังในการเรียน หรือการอบรม

2. ความท้าทาย (Challenges/Quests) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นความคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยให้พวกเขาได้ทำภารกิจหรือเผชิญโจทย์ที่ท้าทายเพื่อเพิ่มความสนใจและความตื่นตัวในกระบวนการเรียนรู้ ตัวอย่างของการนำไปใช้ ได้แก่ การออกแบบ "ภารกิจ" หรือ "Challenge-Based Learning" โดยใช้ Generative AI สร้างโจทย์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เช่น ให้ผู้เรียนสร้างอินโฟกราฟิก สร้างภาพ สร้างวิดีโอ หรือแม้กระทั่งการวิเคราะห์แผนการตลาดของสินค้า A และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หรือใช้ ClassPoint Quiz เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดสอบความเข้าใจของตนเองผ่านคำถามที่ท้าทาย

3. คะแนน (Points System) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ผ่านระบบสะสมคะแนน การให้คะแนนเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ และแข่งขันกันอย่างสร้างสรรค์ ตัวอย่างของการนำไปใช้คือ การใช้ ClassPoint Points System ในการให้คะแนนผู้เรียนเมื่อทำภารกิจสำเร็จ เช่น ให้ผู้เรียนตอบแบบสำรวจแล้วได้ดาว (Star) หรือตอบคำถาม ถูกต้อง 1 ข้อ ได้ 10 คะแนน หรือ “ถ้าเข้าร่วมกิจกรรมและนำเสนอไอเดีย ได้เพิ่ม 20 คะแนน” เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้สมาร์ทโฟนที่อยู่ในมือมาใช้ในการร่วมตอบคำถาม หากไม่ตอบคำถามก็อาจจะเล่นโซเชียลหรือใช้สมาร์ทโฟนทำอย่างอื่น

4. ข้อเสนอแนะกลับแบบทันที (Immediate Feedback) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ feedback ที่ทันทีจะช่วยให้นักเรียนไม่รู้สึกสับสนหรือหลงทางระหว่างการเรียน ตัวอย่างของการนำไปใช้คือ การใช้ ClassPoint Instant Feedback หลังจากให้ผู้เรียนตอบคำถามหรือทำแบบทดสอบ เช่น หากผู้เรียนตอบคำถามถูกต้องก็จะได้รับคะแนน หรือหากตอบผิดก็จะไม่ได้รับคะแนน ก็จะมีผลกับการจัดอันดับในกระดานผู้นำ นอกจากนี้

5. กระดานผู้นำ (Leaderboards) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเห็น อันดับของตนเองเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเชิงบวก ตัวอย่างของการนำไปใช้ คือ การใช้ ClassPoint Leaderboard เพื่อแสดงลำดับคะแนนของผู้เรียนแบบเรียลไทม์ และกำหนดกฎเกณฑ์การเลื่อนอันดับ เช่น อันดับ 1-3: ได้รับ "รางวัลพิเศษ" วิธีนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและตั้งเป้าหมายเพื่อเลื่อนอันดับในการเรียนและเป็นแรงจูงใจในการได้รับรางวัลพิเศษ

6. รางวัล (Rewards System) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่ช่วยสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน และทำให้กระบวนการเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น รางวัลสามารถอยู่ในรูปแบบของ ตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับลักษณะของการเรียนรู้ ตัวอย่างของการนำไปใช้ ได้แก่ การตั้งค่า Digital Badges & Certificates ใน ClassPoint เพื่อมอบให้กับผู้เรียนที่ทำคะแนนสูงสุด หรืออาจจะเป็นการได้รับเกียรติบัตร การได้รับของขวัญบางอย่าง สำหรับผู้ที่ทำภารกิจสำเร็จทั้งหมด ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการออกแบบ Gamification ด้วยองค์ประกอบทั้งหกประการ พบว่าการเรียนรู้จะมีความสนุกและท้าทายมากขึ้น โดย ClassPoint ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สามารถบริหารจัดการองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้าง Interactive Quiz, Polling, Leaderboard และ Rewards ซึ่งช่วยทำให้การเรียนรู้ไม่น่าเบื่อ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากขึ้น เหมาะสำหรับกลุ่มผู้เรียน Gen Z ที่ต้องการกระบวนการเรียนรู้ที่มีความท้าทายและสามารถกระตุ้นแรงจูงใจได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบที่ 3 การใช้ Generative AI ในกระบวนการเรียนรู้

Generative AI มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของแต่ละคน ทั้งนี้ การใช้ AI ในกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ การสร้างเนื้อหาทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น Infographics, บทความ, หรือสรุปเนื้อหาสำคัญ การใช้ AI ในการสร้างคำถามเชิงวิเคราะห์หรือสถานการณ์จำลองให้นักเรียนคิดและตอบ และการใช้ AI เพื่อช่วยวิเคราะห์คำตอบของนักเรียนและให้คำแนะนำเพิ่มเติม

ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์

ตาราง 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทราบวัตถุประสงค์ ของการเรียนรู้ผ่าน Gamification และ Generative AI	4.33	0.94	มาก
2. ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.46	0.75	มาก
3. ความพร้อมของอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อดิจิทัลที่ใช้สนับสนุนการเรียนรู้	4.42	0.79	มาก
4. นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้และความเข้าใจด้านการประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้หรือพัฒนาทักษะทางการตลาด	4.46	0.85	มาก
5. นักเรียน นักศึกษา ได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการเรียนรู้ในการสร้างคอนเทนต์หรือแนวคิดใหม่ ๆ	4.48	0.83	มาก
6. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ยุคดิจิทัลกับผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น	4.44	0.82	มาก
7. ได้รับแนวทางประกอบการตัดสินใจ และ การใช้ Generative AI ไปใช้ในธุรกิจออนไลน์หรือการตลาดดิจิทัล	4.4	0.88	มาก
8. การเรียนรู้รูปแบบนี้ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแนวทางประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	4.48	0.68	มาก
9. ได้รับความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ที่สามารถนำไปต่อยอดในการเรียนและการทำงาน	4.46	0.8	มาก
10. มีความพึงพอใจ ต่อการเรียนรู้ที่ใช้ และต้องการให้มีการนำไปใช้ในหลักสูตรการเรียนการสอน	4.43	0.84	มาก
ภาพรวม	4.44	0.82	มาก

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้สอนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด (Generative AI) ในตารางข้างต้น พบว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” (= 4.44, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) สะท้อนให้เห็นว่าทั้งผู้เรียนและผู้สอนมีมุมมองเชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีและแนวคิดสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

ตาราง 3 ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้สอนของรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์

รายการประเมิน	ผลการประเมิน					
	ผู้สอน คนที่ 1	ผู้สอน คนที่ 2	ผู้สอน คนที่ 3	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสอนและการควบคุมชั้นเรียน						
1.1 ความพึงพอใจต่อการใช้ Gamification และ AI	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน	5	4	5	4.67	0.58	มากที่สุด
1.4 ความตั้งใจและสมาธิของนักเรียน	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 การลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	4	4	5	4.33	0.58	มาก
2. ด้านผลลัพธ์ทางการเรียนรู้						
2.1 การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อเสริมการเรียนรู้	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียน	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเข้าใจเนื้อหาของนักเรียน	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 แรงจูงใจในการเรียนรู้	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	4	4	4	4.00	0.00	มาก
2.6 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง	4	4	5	4.33	0.58	มาก
3. ด้านการสนับสนุนในอนาคต						
3.1 สามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาหรือ เนื้อหาอื่น	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ความต้องการในการศึกษาและพัฒนาการใช้ Gamification ร่วมกับ Generative AI เพิ่มเติม	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 เห็นควรให้มีการสนับสนุนจากสถานศึกษา ในการนำ Gamification และ Generative AI มาใช้ในการเรียนการสอน	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวม	4.79	4.71	4.93	4.81	0.12	มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและปัญญาประดิษฐ์
รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน
Gen Z โดยบูรณาการ Gamification และ Generative AI และสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอนเกี่ยวกับ
ความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนา จากการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน Gen Z โดยบูรณาการ Gamification และ
Generative AI รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นใช้ MIAP Process (Motivation-Information-Application-Progress)
เป็นโครงสร้างหลักในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยผสาน Gamification และ Generative AI เพื่อให้เหมาะสม
กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน Gen Z ซึ่งเป็นกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์สูงและสามารถ
กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้นี้ได้นำ องค์ประกอบของ Gamification เช่น ระบบคะแนน (Points),
กระดานผู้นำ (Leaderboards), ความท้าทาย (Challenges), ข้อมูลย้อนกลับแบบทันที (Immediate Feedback),
และรางวัล (Rewards) มาใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและส่งเสริมการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์
ขณะเดียวกัน Generative AI ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยสร้างสื่อการเรียนรู้ที่มีความเป็นอินเทอร์แอคทีฟและสามารถปรับให้
เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน

2. การสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้สอน ผลการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมการ
เรียนรู้ด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับ “มาก” โดยเฉพาะในการเรียนรู้รูปแบบนี้ ช่วย
ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแนวทางประกอบอาชีพในอนาคตและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งนั่นหมายความว่า
ผู้เรียนให้ความสนใจกับเนื้อหาและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในเนื้อหา ส่วนผลสำรวจความคิดเห็นของผู้สอน
โดยให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการแข่งขันเชิงบวก ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน
ขณะที่ Generative AI ช่วยให้การบวนการเรียนรู้มีความทันสมัย ตอบโจทย์ลักษณะของผู้เรียนปัญญาประดิษฐ์

นอกจากนี้ ความคิดเห็นจากผู้สอน พบว่า Gamification ช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนเป็นไปได้ง่ายขึ้น และ
สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนให้ความสนใจมากกว่าการสอนแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะการใช้ ClassPoint เป็นเครื่องมือหลัก
ในการจัดกิจกรรม เช่น Quiz, Polling, และ Leaderboard อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาเนื้อหา
ของ AI ให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากขึ้น และการออกแบบกิจกรรม Gamification ที่เหมาะสมกับระดับความ
สามารถของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการนำ Gamification และ Generative AI มาใช้ร่วมกันสามารถช่วย
เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียน และเสริมสร้างการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ ได้อย่างมี
นัยสำคัญ รูปแบบที่พัฒนานี้สามารถนำไปปรับใช้ในวิชาอื่น ๆ หรือหลักสูตรที่ต้องการส่งเสริม การเรียนรู้แบบดิจิทัล
และการมีส่วนร่วมของนักเรียน ได้ต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z โดยใช้เกมมิฟิเคชันและ
ปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์: กรณีศึกษานักเรียนระดับอาชีวศึกษา” พบว่า Gamification และ Generative AI สามารถ
เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียน Gen Z โดยช่วยให้เกิด การมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น

กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อดีของ Gamification ในการกระตุ้นการเรียนรู้ แต่ก็ควรพิจารณาว่าพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของ Gen Z อาจมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

แม้ว่านักเรียน Gen Z ส่วนใหญ่จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล และมีแนวโน้มให้ความสนใจกับการเรียนรู้ที่มีลักษณะคล้ายเกม (Gamified Learning) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนทุกคนจะมีความชื่นชอบหรือมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านการแข่งขันหรือการสะสมคะแนนเสมอไป มีนักเรียนบางกลุ่มที่อาจไม่ได้สนุกกับระบบการแข่งขัน ไม่ชอบการเปรียบเทียบลำดับคะแนน หรือไม่ได้รับแรงจูงใจจากรางวัลในรูปแบบเกมมิฟิเคชัน ตรงกันข้ามพวกเขาอาจมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Directed Learning) มากกว่า หรืออาจชอบการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม (Collaborative Learning) ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียนบางกลุ่ม

ดังนั้น แม้ว่าผลการวิจัยนี้จะยืนยันว่า Gamification และ Generative AI สามารถช่วยกระตุ้นแรงจูงใจของนักเรียนได้ แต่ก็ยังต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลต่อแนวทางการเรียนรู้ที่แต่ละคนให้ความสำคัญ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมจึงควร มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน Gen Z ในบริบทที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพิ่มเติมให้รองรับวิชาและบริบทที่หลากหลาย ควรมีการนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ Gamification และ Generative AI ไปทดลองใช้ในวิชาอื่น ๆ หรือในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น วิชาที่เน้นภาคปฏิบัติ หรือหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบในบริบทที่กว้างขึ้น
2. การปรับปรุงองค์ประกอบของ Gamification ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน แม้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ Gamification จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้เรียน แต่การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ระบบคะแนน (Points), กระดานผู้นำ (Leaderboards), และรางวัล (Rewards) ควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม บางกลุ่มอาจให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ในขณะที่บางกลุ่มอาจต้องการระบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมากกว่าการแข่งขัน
3. การศึกษาผลกระทบของ Generative AI ต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ในระยะยาว ควรมีการศึกษารายละเอียดของ Generative AI ที่มีต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาว เช่น การพึ่งพา AI มากเกินไป หรือผลกระทบต่อการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถปรับปรุงแนวทางการใช้ AI ในการเรียนรู้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูและผู้จัดการโครงการสัมมนาการตลาด หัวข้อ “อินฟลูเอน (ไม่เซ็น) เซอร์” ที่ให้โอกาสและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ รวมถึงให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

กับนักเรียน Gen Z ขอแสดงความขอบคุณ นักเรียนและนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทดสอบ และให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ความตั้งใจและการมีส่วนร่วมของทุกท่านช่วยให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ลักษณะการเรียนรู้ของ นักศึกษาในยุคปัจจุบัน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- จุติมา เมทนีธร. (2567). ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างในการศึกษา: ChatGPT และ Gemini ในบทบาทของเครื่องมือทางการศึกษา. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม*. 23(1): 1-15.
- ภวิกา ภักษา และ นิรมล จันทรสุวรรณ. (2565). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Generation Z. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 13(2): 1-15.
- ภุชณิศ สุวรรณศิลป์. (2023). การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยใช้เกมมิฟิเคชัน หน่วยการเรียนรู้ เรื่องลมฟ้าอากาศและภูมิอากาศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6: Development of Creative Problem-Solving Skills by Using Gamification on the Weather and Climate Unit for Grade 12 Students. *ครูสภา วิทยาจารย์*. 4(2): 106-120. สืบค้น จาก <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajamjournal/article/view/249371>.
- วิทิดา จงศุภชัยสิทธิ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้กลไกเกมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ของนักศึกษา Generation Z. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Christopoulos, A.; & Mystakidis, S. (2023). Gamification in Education. *Encyclopedia*. 3(4): 1223-1243. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia3040089>.
- Hamari, J.; Koivisto, J.; & Sarsa, H. (2014). Does Gamification Work? A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. *Proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences*. DOI: 10.1109/HICSS.2014.377.
- Klinbumrung, K. (2020). Engineering Education Management using Project-Based and MIAP Learning Model for Microcontroller Applications. <https://doi.org/10.1109/ICTECHED749582.2020.9101246>.
- Linthaluek, S.; Wannapiroon, P.; & Nilsook, P. (2021). Gamification Ecosystem for Research-based Learning. 2021 6th International STEM Education Conference (iSTEM-Ed). 1-4. <https://doi.org/10.1109/iSTEM-Ed52129.2021.9625144>.
- Sailer, M.; Hense, J. U.; Mayr, S. K.; & Mandl, H. (2017). How Gamification Motivates: An Experimental Study of the Effects of Specific Game Design Elements on Psychological Need Satisfaction. *Computers in Human Behavior*. 115: 371-380. DOI: 10.1016/j.chb.2016.12.033.
- Saleem, A. N.; Noori, N. M.; & Ozdamli, F. (2022). Gamification Applications in E-learning: A Literature Review. *Technology, Knowledge and Learning*. 27(1): 139-159. <https://doi.org/10.1007/s10758-020-09487-x>.

TCDC. (2021). Gen Z. Thailand Creative & Design Center. Retrieved from https://article.tcdc.or.th/uploads/file/ebook/2564/10/desktop_th/ EbookFile_33202_1634128759.pdf.

Twenge, J. M. (2017). iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood. Simon & Schuster. New York, NY: Atria, DOI: 10.1111/fcsr.12345.

Zawacki-Richter, O.; Marín, V. I.; Bond, M.; & Gouverneur, F. (2019). Systematic Review of Research on Artificial Intelligence Applications in Higher Education-where are the Educators?. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. 16: 39. DOI: 10.1186/s41239-019-0171-0.

E027S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS
TEACHERS WORK MOTIVATION IN SCHOOLS RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

สุจิตรา บุตรสวรรค์¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 282 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .982 และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรพหุคูณทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.59 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research is to study 1) The level of transformational leadership in the performance of school administrators 2) The level of work motivation among teachers in schools 3) The relationship between transformational leadership and work motivation among teachers in schools and 4)

Transformational leadership affecting work motivation among teachers in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample group for the study consisted of 282 determine the sample size using the Krejcie and Morgan table with simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .982 and an item-objective congruence index ranging from 0.6-1. The statistical methods used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient for analyzing relationships between predictive variables, and multiple regression analysis.

The overall level of transformational leadership is high. When considering each aspect individually, all aspects are at a high level. The overall level of teachers' motivation in school is high. When examining each aspect, the levels range from high to the highest. The transformational leadership is positively correlated with teachers' work motivation in schools. Overall, there is a moderate positive correlation ($r = 0.697$) that is statistically significant at the .01 level. The Transformational leadership that affects teachers' work motivation in schools includes variables such as influence with ideology and consideration of individual uniqueness. All predictive variables have the ability to predict 33% , with a multiple correlation coefficient of 0.59, and are statistically significant at the .05 level.

Keywords: Transformational leadership, Work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการศึกษาจึงมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนแปลงภายใต้การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ในด้านการศึกษารวมถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษาให้มีศักยภาพดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการศึกษาเพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้น บุคคลที่จะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของนักเรียนได้มากที่สุด คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) มาตรา 24 ได้กล่าวถึงเรื่อง การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ส่งเสริมทักษะการคิด การแก้ปัญหา ผ่านการฝึกปฏิบัติและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เน้นการลงมือทำ คิดเป็น ทำเป็น และปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน 4) บูรณาการความรู้ คุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา 5) สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมใช้สื่อและแหล่งความรู้หลากหลาย โดยบูรณาการการวิจัยในกระบวนการเรียน และ 6) ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนตามศักยภาพที่แท้จริง ผู้บริหารจึงต้องมีการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ก้าวไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการ

ทั้งหมดนี้ต้องอาศัย “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 มาตรา 24)

ภาวะผู้นำ ที่ดีในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทมาก ในการขับเคลื่อนและวางแผนให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูตามดังที่ แบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1958) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เน้นที่ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน หลักการสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามให้ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่สัจการแห่งตน (Self-actualization) และความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น ถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีแนวโน้มสำคัญในการกระตุ้นและสร้างความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำ คือ วิธีการหรือกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่มีเทคนิค ความสามารถ อำนาจหรือการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งแรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ล้มเลิก การกระทำก่อนจะบรรลุเป้าหมาย (Bass; & Avolio. 1958)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน แต่ในสังคมปัจจุบันนี้มีหลายสาเหตุที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลง ชีวะ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยได้สร้างความท้าทายมากมายให้กับครู ซึ่งต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนและความคาดหวังจากสังคม ทำให้ครูหมดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ Walters (1978) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในบริบทของการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการและความพยายามในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเชื่อว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ในองค์กร ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และให้ความใส่ใจ ทั้งเทคนิคและวิธีการเพื่อให้ครูผู้สอนและปฏิบัติงานในองค์กรได้รับรู้และแสดงพฤติกรรมและปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีหน้าที่กระตุ้นบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งต้องรักษาและยืดเหนี่ยวคนในองค์กรให้รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ถ้าผู้บริหารปล่อยปละเลย ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ได้ตามมาอาจจะไม่ค่อยดีนัก งานจะไม่ได้หมายถึงสภาพจิตใจครูต้องดีก่อน และทุกอย่างจะส่งผลดีตามมา เพราะถ้ามีผู้บริหารดี เต็มที่ เข้าใจ ใส่ใจบุคลากรในองค์กรก็จะมีกำลังใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ (Walters. 1978)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ได้น้อมนำแนวพระราชดำริและพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร มา ขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากรครูที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สำนักงานฯ เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครู ทั้งจากจำนวนที่ไม่ เพียงพอและการโยกย้ายบ่อยครั้ง ครูบางส่วนขาดทักษะและประสบการณ์ในการสอน อีกทั้งยังพบว่าครูอัตราจ้าง จำนวนมากมักลาออก ส่งผลให้การทำงานในโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ ปัญหาการบริหารจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูบางคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากระบบบริหารที่ขาด ความยุติธรรม การมีส่วนร่วมที่จำกัด และการขาดความเป็นผู้นำที่ดี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับปรุง บทบาทและวิธีการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีในองค์กร ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติหน้าที่การแก้ปัญหา เหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างครูที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียนและพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 2)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน” ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารและเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กรในด้านของการสร้างแรงจูงใจและมีความ สนใจที่จะศึกษาขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจ เพื่อจะได้พัฒนาระดับการ ศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

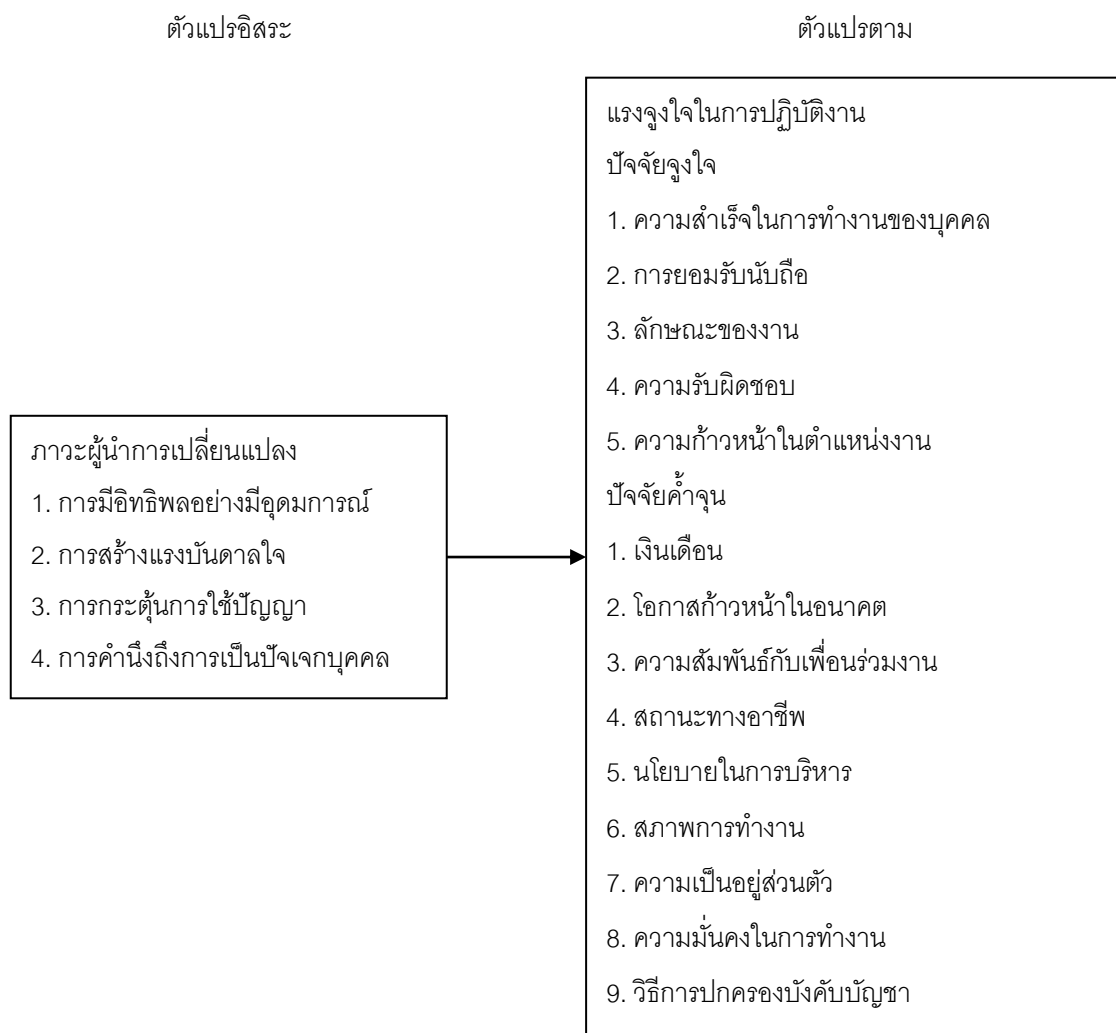
ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาและ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา และสามารถนำไปปรับใช้ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพการของสถานศึกษา

3. ทำให้ทราบถึงข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลช่วยให้ พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี และควบคุมปัญหาขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคคลในองค์กรที่ศึกษาได้

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้ศึกษาแนวคิดจาก แบล และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1958) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ ศึกษาแนวคิดจาก เฮอส์เบิร์ก (Herzberg. 1959) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 86 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 95 คน และครู 978 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,073 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างสัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวนทั้งสิ้น 282 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่าเท่ากับ 0.6-1
5. แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจการจำแนก ได้ค่าอำนาจการจำแนก อยู่ระหว่าง 0.382-0.827 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982
6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.402	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.420	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.404	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.428	มาก
รวม		4.34	0.361	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.361) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.404) รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.420) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.402) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.51	0.377	มากที่สุด
2	การยอมรับนับถือ	4.46	0.406	มาก
3	ลักษณะของงาน	4.50	0.401	มากที่สุด
4	ความรับผิดชอบ	4.52	0.392	มากที่สุด
5	ความก้าวหน้า	4.49	0.395	มาก
6	เงินเดือน	4.38	0.386	มาก
7	โอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.45	0.396	มาก
8	ความสัมพันธ์กับเพื่อน	4.52	0.408	มากที่สุด
9	สถานะทางอาชีพ	4.53	0.388	มากที่สุด
10	นโยบายในการบริหาร	4.49	0.409	มาก
11	สภาพการทำงาน	4.52	0.429	มากที่สุด
12	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.52	0.408	มากที่สุด
13	ความมั่นคงในการทำงาน	4.53	0.407	มากที่สุด
14	วิธีการปกครอง	4.53	0.401	มากที่สุด
รวม		4.50	0.319	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.319) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.388) รองลงมา วิธีการปกครอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.401) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด เงินเดือน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.386) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{total}	Y
X_1	1.000					
X_2	.426**	1.000				
X_3	.356**	.433**	1.000			
X_4	.224**	.451**	.482**	1.000		
X_{total}	.330**	.297**	.372**	.410**	1.000	
Y	.533**	.586**	.674**	.697**	.576**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .586$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .533$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตัวแปรต้น	b	Sb	β	t	Sig.
Constant	2.275	.189		12.035**	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	.126	.056	.160	2.240**	.026
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	.064	.063	.084	1.015	.311
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.108	.068	.137	1.597	.111
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.214	.054	.288	3.958**	.000

R = .585, $R^2 = 0.718$, SDest = 0.262, Adjusted = 0.333

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 (Adjusted = 0.333) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.59 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์คะแนนดิบ } \hat{Y} = 2.275 + 0.126X_1 + 0.214X_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์มาตรฐาน } \hat{z} = 0.160z_1 + 0.288z_4$$

สรุปผลการวิจัย

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานะทางอาชีพ รองลงมา วิธีการปกครอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด เงินเดือน ตามลำดับ
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 (Adjusted = 0.333) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.59 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์คะแนนดิบ } \hat{Y} = 2.275 + 0.126X1 + 0.214X4$$

$$\text{สมการพยากรณ์มาตรฐาน } \hat{Z} = 0.160z1 + 0.288z4$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูก็มีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการบริหาร และมีประสบการณ์การทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดไปได้ จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา และทิศทางการบริหารจัดการ จึงทำให้เข้าใจบริบทของ โดยมีการบริหารจัดการที่มากขึ้น ต้องมีการลงมือปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานแบบเดิมทิ้งไป และสร้างระบบการทำงานแบบใหม่ให้เท่าทัน ทำให้ผู้บริหารต้องมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการทุ่มเทในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และต้องมีการถ่ายทอดนโยบายให้แก่ผู้ร่วมงาน ได้นำไปปฏิบัติด้วย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการนโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ วงษ์เกษกรณ (2566) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ มีการปฏิรูปการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลถึงครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษา ต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย โดยครูต้องมีการปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยเมื่อครูปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหาร มอบหมายสำเร็จลุล่วง ครูก็จะได้รับคะแนนหรือเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนระบบวิทยฐานะแบบใหม่ มีการกำหนดให้ครูมีชั่วโมงการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ

ตนเอง และมีชั่วโมงการทำงานพิเศษ ทำให้ผู้บริหารมอบหมายให้ครูได้เข้ารับ การอบรมตามความสมควร ได้รับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่น หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน บุคคล หัวหน้าฝ่ายบริหารการเงิน ส่งผลให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง การปรับเปลี่ยนระบบการประเมินการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการประเมิน สภาพจริง ส่งผลให้ผู้บริหารและครูต้องจัดสถานศึกษา ให้มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และ อาคารเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความสะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีระบบการบริหารที่เป็นระบบ ทำให้ครูปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่ได้รับ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองได้ปฏิบัติงาน ด้วยความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และเมื่อผู้บริหารได้รับนโยบายต่าง ๆ ลงมาสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารก็จะมอบหมายให้คณะครูได้ร่วมกันปฏิบัติงาน เมื่อครูได้ปฏิบัติงานร่วมกันทำให้ เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของ แต่ละคน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กาญจนา พรัดขำ (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย พัลลภ จิระโร (2563) แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก แสดงว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะสูงด้วย และในทางกลับกันหากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้งนี้ เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงมีการออกนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับและปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ครูถือเป็นบุคคลสำคัญ เมื่อผู้บริหารได้รับนโยบายจากต้นสังกัด พวกเขาจะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น พยายาม และเสียสละ พร้อมทั้งวางระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจน การแสดงความสามารถนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจแก่ครูในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็น ครูจะรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง และมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มคณะครู ซึ่งเกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับมโนชนา ชุมปัญญา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้าน การเสริมสร้างกำลังใจ และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการ

ทำงานที่สามารถพยากรณ์ ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง กับ ฌานา สุวรรณพัฒน์ (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นหนึ่งในลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูได้เข้าใจและยึดมั่นในเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนช่วยให้ครูเห็นความสำคัญและความหมายในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะพวกเขารู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการศึกษา และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ อีกด้านหนึ่ง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู การที่ผู้นำสามารถเข้าใจและให้ความสำคัญกับความต้องการของครูแต่ละคน ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและสนับสนุนในระดับบุคคล ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่เขาทำ สิ่งนี้ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรถธรณ์ ภัทรดำเนินสุข (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย กมลนาถ แดนราช (2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง และสนับสนุนครูในการจัดอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มศักยภาพและแรงจูงใจของครู ในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน
2. ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้ครูรู้สึกว่ามีความสำคัญและได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านอื่นควบคู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้บริหารจัดการแรงจูงใจของครูได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับประเด็นอื่น ๆ เช่น ผลกระทบของภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และวิธีสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลนาถ แदनราช. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.
- กาญจนา พัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จารุวรรณ วงษ์เกษกรณ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. **พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท)**. 6(1): 1-12.
- ชนิภา สุวรรณพัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(6): 341-357.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. 5(1): 13-14.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. **การวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. 1(2): 33-44.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ระยอง: สำนักงานฯ.

อรรณพ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. 3rd ed., New York: Free Press.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; & Snyderman, Barbara, B. (1959). The Motivation to Work. 2nd ed., New York: John Wiley & Sons Inc.

Walters, J. D. (1978). The Psychology of Motivation. New York: XYZ Publishers.

E029S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE IMPLEMENTATION OF STUDENT SUPPORT SYSTEMS IN SCHOOLS WITHIN THE NAWAMIN EDUCATION GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

มาลินี คำรังษี¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครู จำนวน 290 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา การปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
2. ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมา ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งต่อ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าอยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.71 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านการเป็นพลเมืองในดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัล, การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1. To study the level of digital leadership of school 2. To study the level of the implementation of student support systems in schools 3. To study the relationship between digital leadership of school administrators and the implementation of student support systems in schools within the Nawamin education group under the secondary educational service area office Bangkok 2. The sample group consisted of 290 teachers selected through based on Krejcie and Morgan's table, multi-stage random sampling, stratified sampling and simple random sampling. The research tool was a five-level estimation scale questionnaire that was passed a valuable quality assessment with an IOC of 0.6 to 1.0 and a reliability of 0.982. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1. The level of digital leadership of school administrators overall is at a high level. In order of descending average values, the highest is in the area of digital vision. Next, professional work performance and the area with the lowest average is creating a digital learning culture. 2. The level of the implementation of student support systems in schools overall is at a high level. In order of highest average, is in the area of prevention and correction. Next, the area of individual knowledge and the area with the lowest average is referral services. 3. The relationship between digital leadership of school administrators and the implementation of student support systems in schools within the Nawamin education group under the secondary educational service area office Bangkok 2. With a high correlation coefficient ($r = .72$). When considering specific aspects, the relationship between digital leadership of school administrators and the implementation of student support systems in schools ranging from .32 to .71. The strongest positive correlation is in the aspect of digital citizenship followed by Digital communication the aspect with the lowest correlation is creating a digital learning culture at statistically significant level of .01.

Keywords: Relationships of Digital leadership, The implementation of student support systems, Administrators

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมมีผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเสริมสร้างทักษะการปรับตัวให้กับผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละยุคส่งผลต่อบทบาทของ

ผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวและก้าวทันให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน (Sheninger, 2019) ผู้บริหารดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของคนยุคใหม่ ที่ต้องการแสดงศักยภาพ มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำจึงต้องส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมดิจิทัลในการทำงาน มีทักษะและกรอบความคิดที่ช่วยให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัว อยู่รอด และเติบโตได้ (दारुवरण, 2564: 48) ขณะที่ยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดูแลและพัฒนาให้นักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ หนึ่งในแนวทางสำคัญ คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ ระบบนี้ไม่เพียงแต่ช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนให้เติบโตอย่างเหมาะสม(คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา. 2563: 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน จึงได้กำหนดนโยบายสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหา ผ่านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของนักเรียนในทุกด้าน ผ่านความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ ระบบยังมุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาเฉพาะจุด ลดพฤติกรรมเสี่ยง ส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร โดยคำนึงถึงลักษณะของวัยรุ่นที่ต้องการอิสระและการยอมรับจากเพื่อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว แต่ปัญหาของเด็กและพฤติกรรมเชิงลบยังคงเพิ่มขึ้น การช่วยให้นักเรียนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพและความยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ และส่งเสริมให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขตที่ 2. 2567: ออนไลน์)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการปรับปรุง บริหารจัดการ และพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาของเด็กและเยาวชน อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

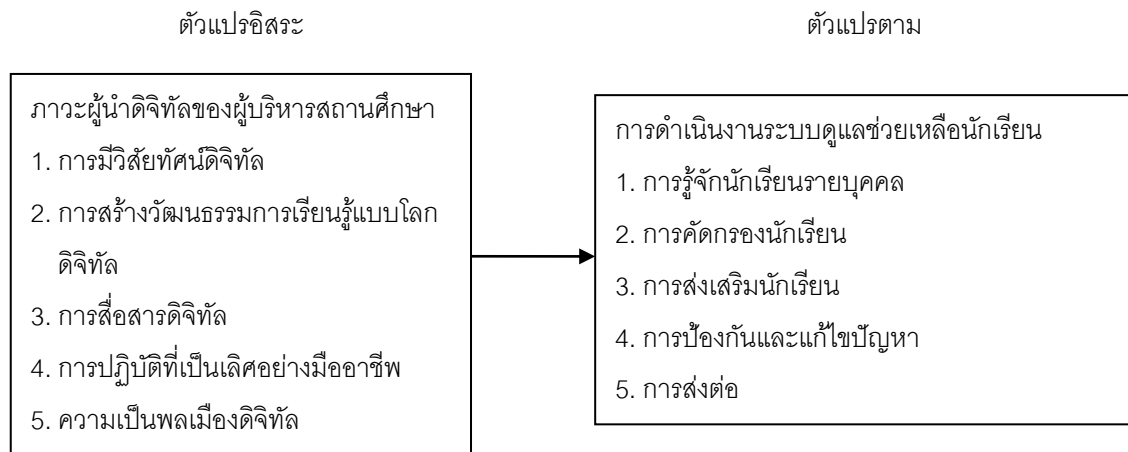
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลและนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ทำให้ทราบการดำเนินงานและนำมาเป็นแนวทางบริหารจัดการส่งเสริมและดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามาดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ได้กำหนดและนำไปแก้ไขปัญหาภายในองค์กรและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากการสังเคราะห์ หลักการและแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและผู้วิจัย หลักการและแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและผู้วิจัย สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560), อัจฉรา นิยมมาภา (2561), สุชนา โกมลวานิช และคณะ (2562), ดาวรอรณณ ถวิลการ (2564), พิมพิลา อำนาจ (2566), มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ และ ไชยรัตน์ ปราณี่ (2567), อภิญา จำปาหวาย และ นวรัตน์ แซ่ไคว่ (2567), สิรินาฏ ภารพัตร ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ (2567), Sheninger (2019), Miglena Temelkova (2018) และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 13) มี 5 ด้าน ดังภาพประกอบกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตนวนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย คณะครู 8 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 1,186 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขตที่ 2. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ คณะครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ในการกำหนดกลุ่มโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบจับฉลาก จำนวนทั้งสิ้น 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
 2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
 3. เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนะนำ ตรวจสอบความเรียบร้อยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพเครื่องมือ
 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของคอบนราวค
 5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α -Coefficient ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.982
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 นำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.52	0.38	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล	4.44	0.53	มาก	5
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.50	0.50	มากที่สุด	2
4. ด้านทักษะการสื่อสาร	4.48	0.43	มาก	3
5. ด้านการเป็นพลเมืองในดิจิทัล	4.48	0.48	มาก	4
รวม	4.48	0.37	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.38) รองลงมา การปฏิบัติที่เป็น เลิศอย่างมีอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสห วิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 โดยภาพรวม

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.45	0.47	มาก	2
2. ด้านการคัดกรอง	4.38	0.46	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.42	0.45	มาก	3
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.46	0.51	มาก	1
5. ด้านการส่งต่อ	4.27	0.54	มาก	5
รวม	4.40	0.41	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) รองลงมา ด้านการรู้จัก นักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.47) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการส่งต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	(r_{xy})
X_1	.49**	.51**	.48**	.46**	.33**	.54**
X_2	.51**	.51**	.40**	.39**	.32**	.50**
X_3	.49**	.49**	.42**	.40**	.37**	.51**
X_4	.62**	.56**	.60**	.58**	.50**	.64**
X_5	.70**	.60**	.60**	.51**	.59**	.71**
ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	.70**	.66**	.61**	.57**	.52**	.72**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านการเป็นพลเมืองในดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านทักษะการสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X_3) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้กับการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานอยู่เสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น

1.3 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร เช่น อีเมลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ได้ด้วยตัวเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในสถานศึกษา

1.4 ด้านทักษะการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนโดยการใช้สื่อดิจิทัล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำสื่อดิจิทัลเข้ามาใช้ในการรับ-ส่งข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเชิงรุกไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างมีความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมออนไลน์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ในสถานศึกษา

2. ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารในการให้ข้อมูลและสนับสนุนนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการปรับการสอนและการสนับสนุนตามข้อมูลนักเรียนรายบุคคล

2.2 ด้านการคัดกรอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของนักเรียนในการคัดกรอง

รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์ เช่น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มส่งเสริม อย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน เช่น กิจกรรมโฮมรูม การประชุมผู้ปกครอง หรือกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนานักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาให้กลับมามีคุณภาพตามที่โรงเรียนคาดหวัง

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา นักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาความรุนแรง การใช้สารเสพติด หรือการถูกล่วง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา นักเรียน

2.5 ด้านส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาเบื้องต้นก่อน หากไม่สามารถแก้ไขได้ จึงดำเนินการส่งต่อนักเรียน รวมถึงสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง เมื่อมีการส่งต่อนักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานภายนอกให้แก่ครูหรือบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยงไปยังหน่วยงานภายนอก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .32 ถึง .71 โดย ด้านการเป็นพลเมืองในดิจิทัล (X_5) ด้านทักษะการสื่อสาร (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X_3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X_5) และด้านรู้จักนักเรียนรายบุคคล (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ .70 รองลงมา ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X_4) และ ด้านรู้จักนักเรียนรายบุคคล (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ .62 และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล (X_2) และด้านการส่งต่อ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเท่ากับ .32

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุติพร อัสวโลวรรณ และ สุรพงศ์ เอื้อศิริฤทธิ์ (2565) พบว่า ภาวะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีวิสัยทัศน์ที่เน้นการพัฒนา นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์องค์กร และดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาง (2566: 211) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มีการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนผ่านสื่อดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ยุคดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาระบบการทำงาน และการบริการทางดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณาพร ชาพิศร วลัยพรรณ อ้วนนาแว และ จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล (2566: 122) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร เช่น อีเมลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2567) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านทักษะการสื่อสารพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนโดยการใช้สื่อดิจิทัล มีการนำสื่อดิจิทัลเข้ามาใช้ในการรับ-ส่งข้อมูล อย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ โดยใช้ช่องทางที่สะดวก รวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาง (2566: 211) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านทักษะการสื่อสารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณออนไลน์และสนับสนุนการอบรมหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ แก้วสมสิน (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสม สร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารในการให้ข้อมูลและสนับสนุนนักเรียน ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคลในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วนโดยการใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ แก้วสมสิน (2565 : 71) พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการคัดกรอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของนักเรียนในการคัดกรอง ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุง แก้ไขความถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ มีการวิเคราะห์ พิจารณา กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกันในการคัดกรองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุติพร อัครโสวรรณ และ สุรพงศ์ เอื้อศิริฤทธิ์ (2565: 75)พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคัดกรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เช่น กิจกรรมโฮมรูม การประชุมผู้ปกครอง หรือกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน มีนโยบายชัดเจนในการป้องกันนักเรียนกลุ่มปกติไม่ให้เข้าสู่กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ แก้วสมสิน (2565: 72) พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญห ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหานักเรียน มีการส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันแก่นักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาความรุนแรง การใช้สารเสพติด หรือการถูกล่วงละเมิด มีการจัดการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหาหรือมีความเสี่ยงทางด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิลา ขุนชำนาญ (2564: 1319) พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญห โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการส่งต่อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาเบื้องต้นก่อน หากไม่สามารถแก้ไขได้ จึงดำเนินการส่งต่อนักเรียน รวมถึงสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง เมื่อมีการส่งต่อนักเรียน มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานภายนอกให้แก่ครูหรือบุคลากร ผู้บริหารมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยแก้ไขปัญหานักเรียนที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สุภัตสร สุริยะ (2562: 75) พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตนมวันมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร อัครโสวรรณ และ สุรพงศ์ เอื้อศิริฤทธิ์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับการบริหารให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้มีการส่งเสริมและปรับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงานและสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งต่อ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีแนวทางการส่งต่อที่ชัดเจนและเป็นระบบ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างครูกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ภาพรวมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .71$) ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรม สนับสนุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกด้าน ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

2. ควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างการนำผลการติดตามของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อเป็นข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. จากผลการศึกษาพบว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยและแนวทางด้านการส่งต่อที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎาพร ชาศิพร วลัยพรรณ อ้วนนาแว และ จิตติยาภรณ์ เชาววรากุล. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 20(39): 115-125.
- จตุพร อัสวไสววรรณ และ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *Journal of Buddhistic Sociology.* 7(2): 69-83.
- ชุตติกาญจน์ แก้วสมสิน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวววรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. *ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- พิมพ์ฉิลา อำนาค. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลัย วงศ์ทิพย์วัฒนา ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ และ ไชยรัตน์ ปราณี่. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ Journal of Arts Management.* 8(2): 479-492.
- ศิวา ขุนชำนาญ. (2564). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *ประกาศนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ 2566-2567.* สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567, จาก <http://www.sesao2.go.th/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สิรินา ภูการพัทธร และ ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* 14(2): 39-52.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล School Management in Digital Era.* พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชนา โกมลวงนิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- อภิญา จำปาหวาย และ นวรัตน์ แซ่โค้ว. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสาร ม.จร อุบล ประิทรศน์. 9(1): 1295-1304.
- อัจฉรา นิยมมาภา และ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 34(1): 32-43.
- Miglana, Temelkova. (2018). Skills for Digital Leadership-Prerequisite for Developing High-Tech Economy. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences. 17(12): 50-74.
- Sheninger, E. (2019). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

E030S: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1

CREATIVE LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION. RAYONG PRIMARY SCHOOL AREA 1

ชโลธร เดชศรี¹ ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง² สมนึก การิเวท³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42-0.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ (t-test) และการทดสอบเอฟ (F test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.269) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.318) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.288) และด้านการยืดหยุ่นและปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.279)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษาระหว่างปริญญาตรีกับปริญญาโท พบว่า ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the creative leadership of school administrators under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 classified by gender Education level work experience and the size of the school, the population used in the research is teachers, academic year 2024, number 327 people, the tools used It is divided into 2 parts as follows: Part 1: Questionnaire about the status of the respondents. Part 2: Questionnaire on creative leadership of educational administrators, with a discrimination power of each item between 0.42-0.79 and a reliability of 0.95 for the whole questionnaire. Data were analyzed using a ready-made computer program. Statistics used for analysis by finding the percentage, mean, Standard deviation, t-test and F test).

The research results found that

1. The overall creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area, Rayong Province, Area 1 is at the highest level ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.269) When considering each aspect, it was found that the inspiration aspect had the highest mean value ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.318) followed by vision ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.288) and the flexibility and adaptability aspect had the lowest mean value ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.279)

2. The results of the comparative analysis of creative leadership of school administrators under the Office of the Rayong Primary Educational Service Area 1 classification by gender between males and females found that overall there were significant differences at the statistical level of .05 Categorized by educational level between bachelor's degree and master's degree, it was found that the results of the study were significantly different overall at a statistical level of .05. Classified by work experience, it was found that overall there were statistically significant differences at the .05 level. Classified by size of educational institution, it was found that overall there was no difference. When considering each aspect, it was found that the vision aspect classified by size of educational institution was significantly different at the .05 level.

Keywords: leadership creative, educational administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ความมุ่งหมายและหลักการในหารจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์

ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และใฝ่เรียนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมมีทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยาการ การยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทুমเทในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นหนึ่งเดียว โดยผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจน พร้อมด้วยวิสัยทัศน์ในการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี และการนำหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้สถานศึกษาได้รับการยกย่องจากบุคคลภายนอก และสามารถแสดงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บุคคลภายนอกได้รับทราบและแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีระบบ ราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารทุกขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จ และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญาในแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารควรมีมารยาท มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง ตระหนักในคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้ และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 ประการ ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย มีบรรทัดฐานและค่านิยม สร้างและใช้แรงจูงใจมีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะมีทักษะการประสานงานด้วยการสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจ โดยการหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และปรับกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ความรับผิดชอบ และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย มีความรู้และความสามารถทางเชาวนปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี มีทัศนคติด้านบวก มีความเป็นผู้นำ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสื่อสารดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

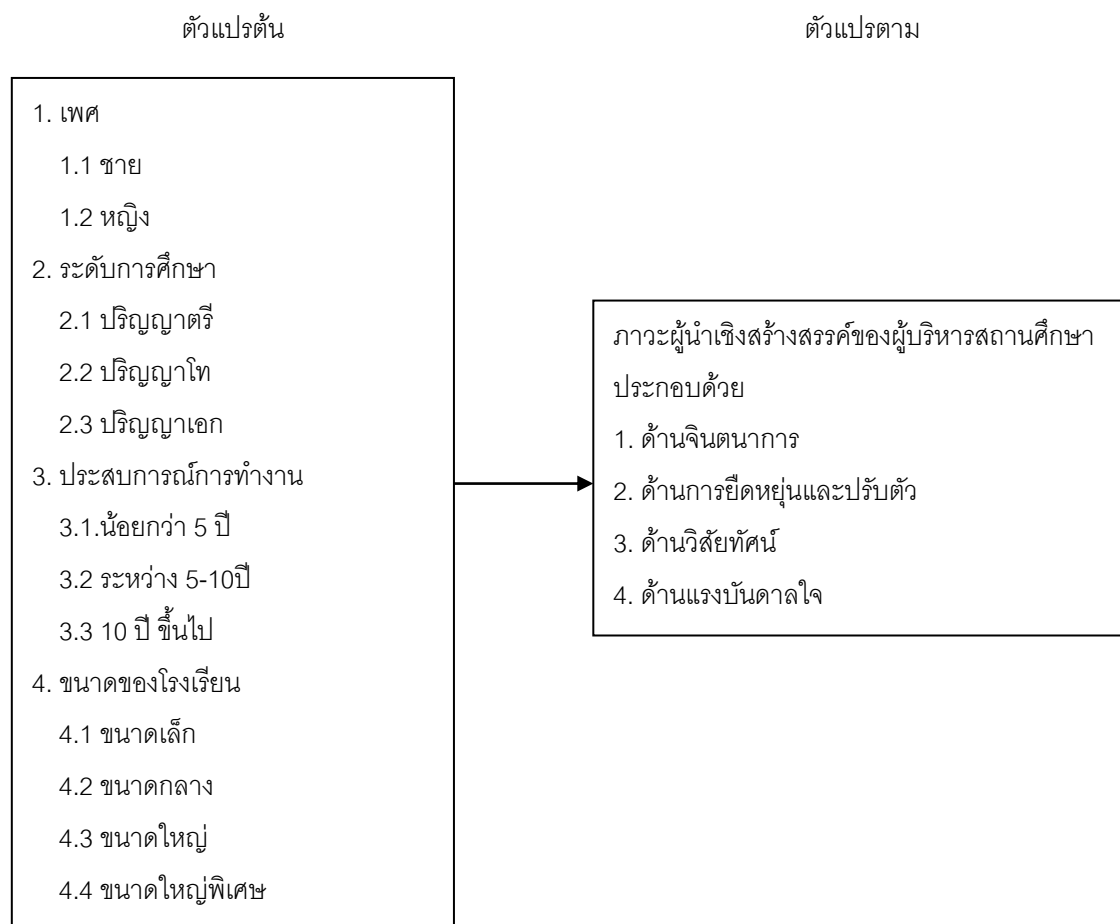
1. ทำให้ทราบระดับและความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต1 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต1 เพื่อที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ เคลลี (Kelley. 1998), เชอร์นิน (Chernin. 2001), เบนนิส (Bennis. 2002), คูโท และ เอเคน (Couto; & Eken. 2002), ซัวซ่า (Souza. 2003), กันเทิร์น (Gunter. 2004), พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker; & Begnaud. 2004), พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus; & Horth. 2005), แคสส์ และ คลอดเดล (Casse; & Claudel. 2007), แดนนอร์ (Danner. 2008), สทอลล์ และ เทมเพอร์เลย์ (Stoll; & Temperley. 2009), แฮร์ริส (Harris. 2009), ธีระบุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) โดยใช้ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 4) ด้านแรงบันดาลใจ (Inspire) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวน 2,160 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง กระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ มี 4 ด้าน 47 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F test) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objectives congruence: IOC) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนใน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 75.54 เพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 88.99 ปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.01 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.59 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 47.10 ขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และขนาดเล็กจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความเห็นของครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจินตนาการ	4.65	.317	มากที่สุด
2. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.59	.279	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.74	.288	มากที่สุด
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.76	.318	มากที่สุด
รวม	4.69	.269	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.269) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.318) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.288) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.317) และด้านการยืดหยุ่นและปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.279)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	4.72	.302	4.63	.319	2.263*	.024
2. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.72	.304	4.55	.258	4.433*	.000
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.78	.261	4.73	.295	1.481	.165
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.84	.285	4.73	.324	2.949*	.006
รวม	4.76	.265	4.66	.266	2.900*	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านแรงบันดาลใจจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	4.68	.324	4.47	.160	6.283*	.000
2. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	4.62	.275	4.36	.178	7.922*	.000
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.77	.279	4.45	.186	9.095*	.000
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.79	.305	4.46	.270	6.205*	.000
โดยรวม	4.72	.262	4.44	.176	8.488	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	8.488	2	4.244	56.775*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.219	324	.075		
	รวม	32.707	326			
2. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.120	2	2.060	31.455*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.217	324	.065		
	รวม	25.337	326			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.168	2	4.084	70.240*	.000
	ภายในกลุ่ม	18.839	324	.058		
	รวม	27.007	326			
4. ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.114	2	1.557	16.844*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.954	324	.092		
	รวม	33.068	326			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.484	2	2.742	49.044*	.000
	ภายในกลุ่ม	18.116	324	.056		
	รวม	23.601	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.498	3	.166	1.666	.174
	ภายในกลุ่ม	32.208	323	.100		
	รวม	32.707	326			
2. ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.165	3	.055	.704	.550
	ภายในกลุ่ม	25.172	323	.078		
	รวม	25.337	326			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.075	3	.358	4.462*	.004
	ภายในกลุ่ม	25.932	323	.080		
	รวม	27.007	326			
4. ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.349	3	.116	1.149	.330
	ภายในกลุ่ม	32.719	323	.101		
	รวม	33.068	326			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.449	3	.150	2.089	.102
	ภายในกลุ่ม	23.151	323	.072		
	รวม	23.601	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.269) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.318) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.288) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.317) และด้านการยืดหยุ่นและปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.279)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สรุปได้ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านแรงบันดาลใจ จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการส่งเสริมและ แนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการ ตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็น โอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ใน ทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชาติ ภูสุวรรณ (2560: 83) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554: 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ พนารัตน์ หุ่นเยี่ยม (2559: 68-69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 91-93) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556: 103) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และสอดคล้องกับ ปิยนุช เศรษฐี และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560: ออนไลน์) ที่ได้

ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูโรงเรียนในกลุ่มปากอ่าวเจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยรินทร์ สมอาแ (2562: 3) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2562: 125-127) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านจินตนาการ (Imagination) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทุ่มเทเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ควรศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม อุทิศตนให้การทำงาน ใฝ่ใจและเต็มที่กับงานทุกอย่าง ทั้งทางด้านความคิดและความสามารถ ใช้กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ พร้อมสำหรับทุกสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย และบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการของครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอต้องหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา รับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองไปใช้พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูคิดหาวิธีการที่ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ หลากหลาย นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม สัมมนา ฝึกแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย ฝึกสร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ขอคำแนะนำชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อ

เตรียมความพร้อมต่อการ ขับเคลื่อนการพัฒนาศานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและบรรลุผลตามเป้าหมายของ
สถานศึกษาที่ วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านแรงบันดาลใจ (Inspire) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ ยอมรับของครูในสถานศึกษา ควรประพฤติ
ตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรใน สถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน
การใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุง
พัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำสถานศึกษาก้าวไป
ข้างหน้าได้อย่างอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิต
วิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม สามารถ
นำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คมสัน เทพกลาง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียน
เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธงชาติ ภู สุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยนุช เศรษฐี และ สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะ
ของครู โรงเรียนในกลุ่มปากอ่าวเจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- สมุทรปราการ เขต 1. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2567, จาก [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[200618111547\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][200618111547].pdf).
- พนารัตน์ หุ่นเยี่ยม. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30. ขอนแก่น: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัยรินทร์ สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejci, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E031S: ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

THE DIGITAL INTELLIGENCE OF THE SCHOOL DIRECTOR UNDER SAMUTPRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ไอศุกรณ์ บริรักษ์จันทร์ชัย¹ อุทัยวรรณ สายพัฒนะ²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความฉลาดด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .49-.89 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

Abstract

This research aims to 1. study the level of digital intelligence of school director under Samutprakan secondary educational service area office. 2. compare the levels of digital intelligence among these school directors classified by gender, age, educational level, and work experience. The sample group was 331 teachers. The research tool was a 5-level questionnaire, The Item-Objective

Congruence (IOC) values ranged from 0.60 to 1. Item-total correlation coefficients were calculated to determine the correlation between individual item scores and the total score, with discriminative power ranging from .49 to .89. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's Alpha Coefficient, yielding a reliability score of .98. Statistical analyses included percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test for independent samples, F-test, and pairwise comparison of means using Scheffe's method.

The results were as follow;

1. The digital intelligence of school director under Samutprakan secondary educational service area office in overall were at a high level. When considering each aspect, it was found the digital intelligence of school director were at high to higher level.

2. The digital intelligence of school director, as perceived by teachers of different gender. There was no difference and the digital intelligence of school director, as perceived by teachers of different ages, educational levels and varying work experience, differs significantly at the .05 level.

Keywords: Digital intelligence, School director, Samutprakan secondary educational service area office

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ “สังคมดิจิทัล” ที่การสื่อสารและการเชื่อมต่อเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไร้ข้อจำกัด รัฐบาลได้ส่งเสริมนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายใต้แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แนวคิด “ดิจิทัลไทยแลนด์” ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม . 2559) เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อโลก เช่น ระบบประมวลผลอัจฉริยะ การทำงานอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการพัฒนาอุปกรณ์พกพา เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในทุกมิติของชีวิต รวมถึงกระบวนการทำงานของภาครัฐ (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. 2560) รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (ธัญสินี ศรีอนุสรณ์วงศ์. 2562: 118)

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคในการบริหาร (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 9) การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนที่เกิดในยุคดิจิทัล (Digital native) และครูหรือผู้บริหารที่เกิดก่อนยุคดิจิทัล (Digital immigrant) ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจระบบสถานศึกษา การบูรณาการเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 65) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะต่อยอดในวิชาความรู้ด้านต่าง ๆ และมีคลังข้อมูลของสื่อแบบ

ดิจิทัลที่ทันสมัย มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลและจัดเก็บข้อมูล (Big Data) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนในแพลตฟอร์มต่าง ๆ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2562: ก) การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและผลกระทบที่เกิดต่อการบริหารจัดการศึกษา เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2559)

ความฉลาดทางดิจิทัลคือกลุ่มความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ที่จะทำให้คนคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติและค่านิยม ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือทักษะการใช้สื่อและการเข้าถึงสังคมในโลกออนไลน์ (สรานนท์ อินทนนท์. 2563: 3) ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในสังคมไทยที่เข้าสู่ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งประชากรทุกวัยสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ความท้าทายสำคัญของผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันคือการเตรียมเด็กให้สามารถดำรงชีวิตทั้งในโลกออฟไลน์และออนไลน์ได้อย่างมีทักษะและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความฉลาดทางดิจิทัล โดยมีอัตลักษณ์ทางดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รู้เท่าทันสื่อ เข้าใจสิทธิทางดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ผ่านมา พบว่า แม้จะได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีในหลากหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารสินทรัพย์และบุคคล ด้านการบริหาร กิจกรรมนักเรียนและด้านการบริหารงานทั่วไป แต่จากการสำรวจข้อมูล พบว่า การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ยังไม่มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่สอดคล้องกับ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ ทันสมัย และเป็นสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเตรียมพร้อมนักเรียนให้มีความฉลาดรู้ด้านดิจิทัล เป็นพลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาสมุทรปราการ. 2565)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ว่ามีอยู่ในระดับใด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการศึกษาที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัลและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่แท้จริง

วัตถุประสงค์

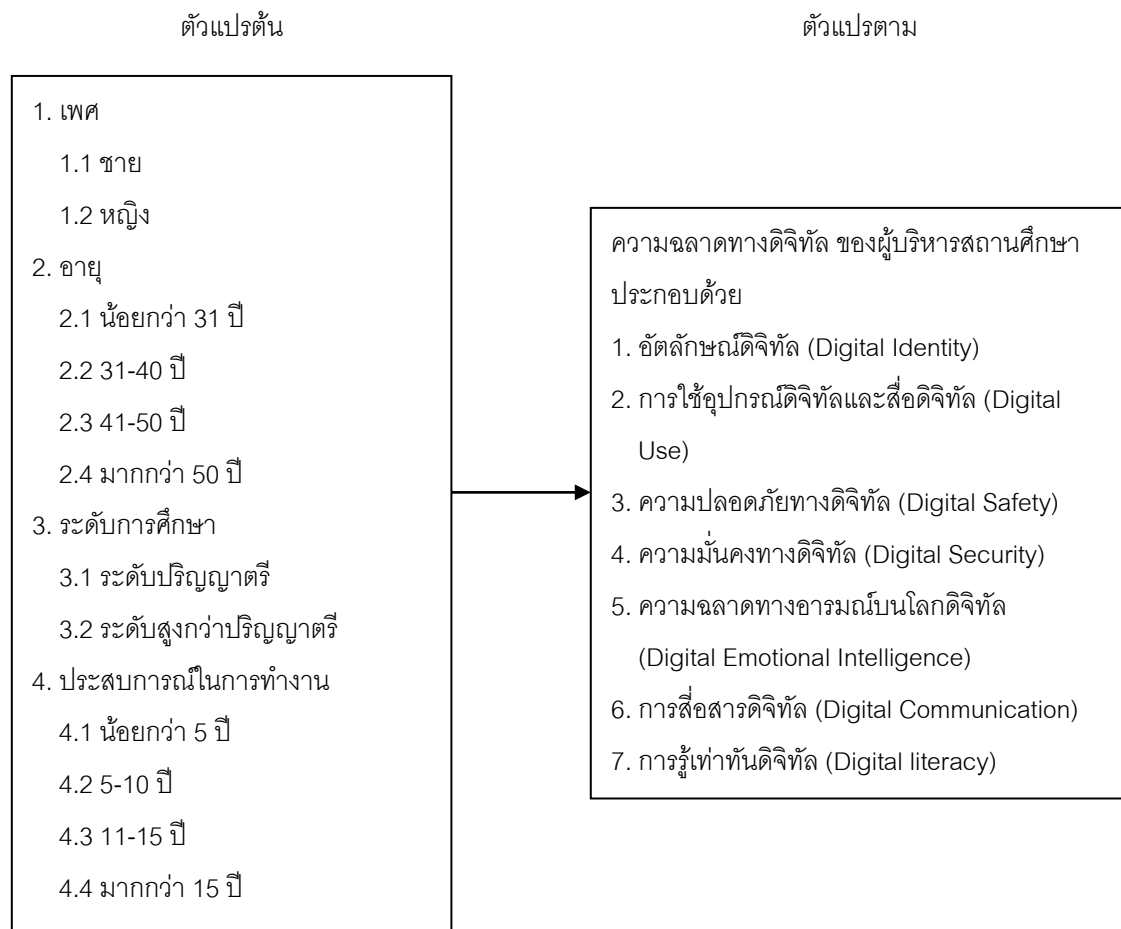
1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความฉลาดด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สมุทรปราการ เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานต้นสังกัดในส่งเสริมพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างเหมาะสมต่อไป
2. เป็นแนวทางแก่หน่วยงานต้นสังกัดนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมสำหรับสังคมยุคดิจิทัลต่อไป
3. ผู้บริหารระดับสูง ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนภายในสังกัด สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เพื่อการวางแผน คัดเลือก และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางดิจิทัลของ นักวิชาการ ได้แก่ สถาบันดีคิว (DQ Institute. 2019), พาร์ค ยูฮยอน (Park Yuhyun. 2016), ธีรวัฒน์ รูปเหลี่ยม (2560), พระมหาสายัณห์ เปมสีโล และคณะ (2564) และงานวิจัยต่าง ๆ จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกัน
2. ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกัน
3. ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน
4. ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำนวน 2,331 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 331 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan; ประสพชัย พสุนนท์. 2557) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด (เล็ก, กลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ) แบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 สุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความฉลาดทางดิจิทัล ของ พระมหาสายัณห์ เปมสีโล และคณะ (2564: 80-85) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการแบ่งเป็น 8 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert. 1993: 247)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามที่กำหนด ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยประเมิน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of objective congruence: IOC)
7. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จำนวน 63 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1
8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
9. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปสอบถามครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .49-.89 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำนวน 331 ฉบับ
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับของความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล	4.56	.602	1	มากที่สุด
2. ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล	4.28	.698	8	มาก
3. ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.55	.528	2	มากที่สุด
4. ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล	4.47	.633	3	มาก
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล	4.35	.716	7	มาก
6. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.47	.702	4	มาก
7. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.46	.667	5	มาก
8. ด้านสิทธิทางดิจิทัล	4.42	.703	6	มาก
รวม	4.45	.580		มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .580) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความฉลาด

ทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .602) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .528) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .698)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	(n = 106)		(n = 225)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล	4.58	.474	4.56	.655	.401	.689
2. ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล	4.36	.682	4.26	.705	1.217	.224
3. ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.51	.485	4.58	.547	-1.114	.266
4. ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล	4.35	.666	4.54	.609	-2.568*	.011
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล	4.38	.652	4.34	.746	.517	.606
6. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.52	.666	4.44	.719	.982	.327
7. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.41	.676	4.49	.664	-.918	.359
8. ด้านสิทธิทางดิจิทัล	4.41	.684	4.44	.713	-.421	.674
รวม	4.44	.578	4.45	.581	-.212	.832

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น
 ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.026	3	1.342	3.794*	.011
	ภายในกลุ่ม	115.679	327	.354		
	รวม	119.705	330			
2. ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อ ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	14.261	3	4.754	10.604*	.000
	ภายในกลุ่ม	146.585	327	.448		
	รวม	160.847	330			
3. ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	13.170	3	4.390	18.187*	.000
	ภายในกลุ่ม	78.931	327	.241		
	รวม	92.101	330			
4. ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	9.852	3	3.284	8.767*	.000
	ภายในกลุ่ม	122.486	327	.375		
	รวม	132.338	330			
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลก ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.042	3	1.014	1.992	.115
	ภายในกลุ่ม	166.442	327	.509		
	รวม	169.485	330			
6. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	7.745	3	2.582	5.445*	.001
	ภายในกลุ่ม	155.029	327	.474		
	รวม	162.774	330			
7. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	6.872	3	2.291	5.344*	.001
	ภายในกลุ่ม	140.174	327	.429		
	รวม	147.047	330			
8. ด้านสิทธิทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	8.849	3	2.950	6.251*	.000
	ภายในกลุ่ม	154.297	327	.472		
	รวม	163.146	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.599	3	2.200	6.909*	.000
	ภายในกลุ่ม	104.116	327	.318		
	รวม	110.715	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สหุทธิปรการ โดยรวมความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) รายละเอียดปรากฏ ดังตาราง 4-10

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สหุทธิปรการ ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.52	4.63	4.68	4.29
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.52	-	-.115	-.162	.230
อายุ 31-40 ปี	4.63		-	-.047	.345*
อายุ 41-50 ปี	4.68			-	.391
อายุมากกว่า 50 ปี	4.29				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สหุทธิปรการ ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สหุทธิปรการ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.40	4.27	4.74	3.80
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.40	-	.134	-.336	.603*
อายุ 31-40 ปี	4.27		-	-.470*	.469*
อายุ 41-50 ปี	4.74			-	.939*
อายุมากกว่า 50 ปี	3.80				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี
 กับครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี, ครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี ครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ ครูที่มีอายุ
 มากกว่า 50 ปี ครูที่มีอายุ 41-50 ปี กับ ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.42	4.69	4.76	4.10
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.42	-	-.270*	-.342*	.319*
อายุ 31-40 ปี	4.69		-	-.072	.589*
อายุ 41-50 ปี	4.76			-	.661*
อายุมากกว่า 50 ปี	4.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครู ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปีกับครูที่
 มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี ครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และครูที่มีอายุ 41-50
 ปี กับ ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.46	4.52	4.84	4.05
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.46	-	-.066	-.387	.405*
อายุ 31-40 ปี	4.52		-	-.321	.471*
อายุ 41-50 ปี	4.84			-	.792*
อายุมากกว่า 50 ปี	4.05				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สุ่มปรាកการ ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กับครูที่มี
 อายุน้อยกว่า 31 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สุ่มปรាកการ ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.39	4.54	4.73	4.10
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.39	-	-.144	-.340	.293
อายุ 31-40 ปี	4.54		-	-.196	.437*
อายุ 41-50 ปี	4.73			-	.634*
อายุมากกว่า 50 ปี	4.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สุ่มปรាកการ ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กับครูที่มีอายุ
 31-40 ปี และ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สุ่มปรាកการ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.57	4.46	4.61	4.08
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.57	-	.108	-.041	.498*
อายุ 31-40 ปี	4.46		-	-.149	.390*
อายุ 41-50 ปี	4.61			-	.539*
อายุมากกว่า 50 ปี	4.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สุ่มปรាកการ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กับครูที่มีอายุ
 น้อยกว่า 31 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านสิทธิทางดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุน้อยกว่า 31 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปี
$\bar{X}$	4.30	4.47	4.92	4.23
อายุน้อยกว่า 31 ปี	4.30	-	-.623*	.076
อายุ 31-40 ปี	4.47	-	-.455*	.244
อายุ 41-50 ปี	4.92		-	.699*
อายุมากกว่า 50 ปี	4.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านสิทธิทางดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 41-50ปี กับครูที่มีอายุน้อยกว่า
31 ปี และอายุ 31-40 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กับครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล	4.51	.626	4.73	.506	-3.311*	.001
2. ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล	4.26	.714	4.36	.651	-1.281	.202
3. ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.50	.542	4.70	.464	-3.137*	.002
4. ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล	4.37	.641	4.75	.522	-5.606*	.000
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล	4.27	.762	4.55	.537	-3.721*	.000
6. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.34	.765	4.79	.331	-7.453*	.000
7. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.38	.653	4.68	.661	-3.656*	.000
8. ด้านสิทธิทางดิจิทัล	4.37	.680	4.58	.743	-2.461*	.014
รวม	4.38	.593	4.64	.495	-4.163*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.119	3	1.373	3.885*	.009
	ภายในกลุ่ม	115.586	327	.353		
	รวม	119.705	330			
2. ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อ ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	11.071	3	3.690	8.057*	.000
	ภายในกลุ่ม	149.776	327	.458		
	รวม	160.847	330			
3. ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	6.977	3	2.326	8.934*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.124	327	.260		
	รวม	92.101	330			
4. ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	14.354	3	4.785	13.261*	.000
	ภายในกลุ่ม	117.984	327	.361		
	รวม	132.338	330			
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์บน โลกดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	18.903	3	6.301	13.683*	.000
	ภายในกลุ่ม	150.582	327	.460		
	รวม	169.485	330			
6. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	9.310	3	3.103	6.613*	.000
	ภายในกลุ่ม	153.464	327	.469		
	รวม	162.774	330			
7. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	17.934	3	5.978	15.141*	.000
	ภายในกลุ่ม	129.112	327	.395		
	รวม	147.047	330			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านสิทธิทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	13.630	3	4.543	9.937*	.000
	ภายในกลุ่ม	149.516	327	.457		
	รวม	163.146	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.340	3	3.447	11.229*	.000
	ภายในกลุ่ม	100.375	327	.307		
	รวม	110.715	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ
 (Scheffe's Method) รายละเอียดปรากฏ ดังตาราง 13-20

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.74	4.56	4.46	4.42
น้อยกว่า 5 ปี	4.74	-	.181	.288	.321*
5-10 ปี	4.56		-	.107	.140
11-15 ปี	4.46			-	.033
มากกว่า 15 ปี	4.42				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านอัตลักษณ์ดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า
 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.60	4.27	4.13	4.07
น้อยกว่า 5 ปี	4.60	-	.328*	.470*	.522*
5-10 ปี	4.27		-	.142	.194
11-15 ปี	4.13			-	.052
มากกว่า 15 ปี	4.07				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ใน
 การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.65	4.66	4.40	4.31
น้อยกว่า 5 ปี	4.65	-	-.007	.248	.339*
5-10 ปี	4.66		-	.255	.346*
11-15 ปี	4.40			-	.090
มากกว่า 15 ปี	4.31				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
 มากกว่า 15 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.73	-	.191	.677*	.456*
5-10 ปี	4.54		-	.486*	.265*
11-15 ปี	4.05			-	-.221
มากกว่า 15 ปี	4.27				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย
 กว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-
 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ใน
 การทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.73	-	.387*	.530*	.715*
5-10 ปี	4.34		-	.143	.328*
11-15 ปี	4.20			-	.185
มากกว่า 15 ปี	4.02				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ใน
 การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และครูที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.68	-	.161	.427*	.457*
5-10 ปี	4.52		-	.266	.297*
11-15 ปี	4.25			-	.031
มากกว่า 15 ปี	4.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า
 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี
 กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.83	-	.368*	.632*	.655*
5-10 ปี	4.46		-	.264	.287*
11-15 ปี	4.20			-	.023
มากกว่า 15 ปี	4.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย
 กว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงาน 5-10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านสิทธิทางดิจิทัล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.74	-	.335*	.717*	.401*
5-10 ปี	4.41		-	.382*	.067
11-15 ปี	4.03			-	-.315
มากกว่า 15 ปี	4.34				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญ ราคาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสายัณห์ เปมสีโล และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การที่ครูที่มีเพศต่างกันมองความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะและการแสดงออกด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากมุมมองทางเพศของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสาย์ณห์ เปมสีโล และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราช ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคชินเยเร่ ชาริตี้ เอเดห์ (Nkechinyere Charity Edeh, 2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความแตกต่างทางเพศในทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของครูเพื่อการช่วยเหลือนักเรียนที่มีความหลากหลายด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของครูในการช่วยเหลือนักเรียนในการปฏิบัติงานความหลากหลาย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมี ความคิดเห็นต่อความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านความมั่นคงทางดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน การที่ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ส่วนตัวและการรับรู้ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญ ราคาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความฉลาดรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิราณี สีใจ และ สุกัญญา สุदारาร์ตัน (2567) ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดทางดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อทักษะความฉลาดทางดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความฉลาดทางอารมณ์บนโลกดิจิทัล ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ความแตกต่างในความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาอาจมีผลต่อมุมมองและความคาดหวัง ที่มีต่อผู้บริหารในเรื่องทักษะทางดิจิทัล ครูที่มีการศึกษาสูงอาจคาดหวังในด้านความเชี่ยวชาญเชิงลึกและการนำเทคโนโลยีไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการศึกษา ขณะที่ครูที่มีระดับศึกษาน้อยกว่าอาจให้ความสำคัญกับการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน การที่ความคิดเห็นในด้านนี้ไม่แตกต่างกันสะท้อนว่า การใช้อุปกรณ์และสื่อดิจิทัล อาจเป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในงานประจำวัน ทำให้ครูในทุกระดับการศึกษามองเห็นประสิทธิภาพในมิติที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ล้วนปิติสกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้ความรู้ทักษะสามารถสร้างและเข้าถึงการใช้ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรม และสื่อดิจิทัล รวมไปถึงผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงผลกระทบที่เทคโนโลยีมีต่อพฤติกรรมมีผลกระทบ ต่อความเชื่อและความรู้สึก

2.4 ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมองความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารแตกต่างกันในทุกมิติสะท้อนถึงผลของ ประสบการณ์การทำงานต่อการรับรู้และความคาดหวังในบทบาทผู้นำ ครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีมุมมองเชิงอนุรักษ์นิยมและให้ความสำคัญกับการใช้งานที่มั่นคงและปลอดภัย ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความคาดหวังที่มุ่งเน้นไปที่การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญ ราคาแก้ว (2563) ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความฉลาดรู้ดิจิทัล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 0-10 ปี มีความฉลาดรู้ดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และ 31 ปี ขึ้นไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุทธิณี พงษ์ใหญ่ และ สมใจ สืบเสาะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตาม ส่วนประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น และวางแผนในการพัฒนาทักษะด้านการใช้งานอุปกรณ์ และสื่อดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมี การวิเคราะห์ถึงความจำเป็น และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะของผู้นำด้านดิจิทัล เพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรในองค์กรที่มีความหลากหลาย และมีการรู้ดิจิทัลสูง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความฉลาดทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อนำผลที่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางดิจิทัล
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางดิจิทัล กับภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.
- เจริญ ราคาแก้ว. (2563). *ความฉลาดรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสกุล. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญลินี ศรีอนุสรณ์วงศ์. (2562). *การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาครัฐไทยภายใต้ บริบทไทยแลนด์ 4.0: ศึกษากรณี สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สปร.)*. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 6(2): 115-132.
- ธีรวัฒน์ รูปเหลี่ยม. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ*. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 7(2): 112-120.
- พระมหาสายัณห์ เปมสီโล และคณะ. (2564). *การศึกษาคความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วชิรพงศ์ พูลเกสร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วชิรานี สีใจ และ สุกัญญา สุदारารัตน์. (2567, กรกฎาคม-ธันวาคม). ทักษะความฉลาดทางดิจิทัลสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**. 25(2): 1338-1350.
- ศุทธิณี พงษ์ใหญ่ และ สมใจ สืบเสาะ. (2566). การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2. **วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน**. 5(2): 223-236.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). **ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ : Digital Intelligence Quotient)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
วอลต์ ออน คลาวด์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ปี 2566-2570**. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2560). **แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**. สืบค้นจาก [http://www.truelookpanya.com/
knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3-Gorton](http://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3-Gorton).
- DQ Institute. (2019). **DQ Global Standards Report 2019: Common Framework for Digital Literacy, Skills
and Readiness**. DQ Institute.
- Nkechinyere, Charity Edeh. (2022). **Assessing Gender Differences in Teachers' Digital Literacy Skills for
Assisting Students with Functional Diversity**. **International Journal of Early Childhood Special
Education**. 5(14): 7952-7958. <https://eric.ed.gov/?id=ED622087>
- Park, Yuhyun. (2016) . **8 Digital Skills We Must Teach Our Children**. (Internet Forum). [https://www.
weforum.org/agenda/2016/06/8-digital-skills-we-must-teach-our-children](https://www.weforum.org/agenda/2016/06/8-digital-skills-we-must-teach-our-children).

E032S: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

CORRELATION BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION FACTORS AND SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER A JURISDICTION OF SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 2

นิศาธน์ วังนันท์¹ ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง² ทงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 100 คน แบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.984 และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ .80-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This study aims to examine: 1) the level of school administration factors in schools under a Jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area 2. 2) the level of school effectiveness in schools under a Jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area 2. and 3) correlation between school administration factors and school effectiveness. The sample consisted of 100 school administrators from

primary schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.984 and a content validity index ranging from 0.80 to 1. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of school administration factors were at the highest level.
2. The overall and individual aspects of school effectiveness were at the highest level.
3. correlation between school administration factors and school effectiveness was moderately positive with a statistically significant correlation at the .01 level.

Keywords: Correlation, school administration factors, school effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ในทุกมิติ รวมถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้ การศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้เรียน รวมถึงตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. 2553: 3)

การบริหารสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องมีการวางแผน นำองค์กร และควบคุมกิจกรรมภายในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านการศึกษา โดยครอบคลุมการบริหารวิชาการ บุคลากร งบประมาณ งานทั่วไป และความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่ามกลางความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของสังคม และทรัพยากรที่จำกัดแนวทางพัฒนาเน้นที่การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. 2553: 14) หัวใจของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะอาชีพ ทักษะทางสังคม และทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนที่จบการศึกษากลายเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถพัฒนาสังคมได้ (อิศรา โสทธิสงค์. 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารงานสถานศึกษาให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (Reid; David; & Peter. 1998) ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของ สเตียร์ เป็นปัจจัยการบริหารมีลักษณะเป็นแนวกว้างเหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของ สเตียร์ จะช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมดช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และในสถานศึกษา (Steers. 1977)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ที่เกิดจากสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่เพียงแต่พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมดนี้จะสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (วิรัตน์ มะโนวัฒนา. 2548: 26) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษาสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการมีการประสานประสานเพื่อรวมพลังให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554)

สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 5 อำเภอในจังหวัดสระบุรีประกอบด้วย อำเภอวังม่วง อำเภอหนองแค อำเภอมวกเหล็ก อำเภอวิหารแดงและอำเภอแก่งคอย ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

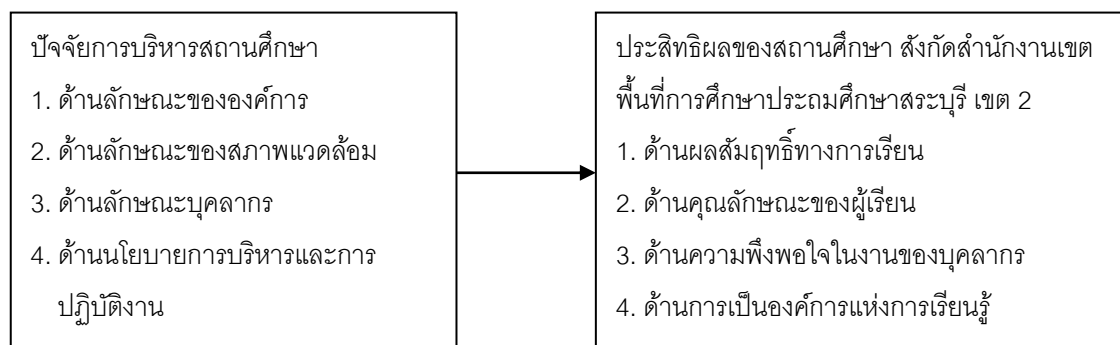
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ สเตียร์ส (Steers, 1977) แบ่งปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะขององค์การ 2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะบุคลากร และ 4) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน สามารถสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 135 คน จาก 135 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 100 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1

4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะขององค์การ	4.76	0.340	มากที่สุด	4
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	4.79	0.332	มากที่สุด	3
3. ด้านลักษณะบุคลากร	4.80	0.398	มากที่สุด	2
4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน	4.81	0.317	มากที่สุด	1
รวม	4.79	0.346	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.346) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.317) รองลงมาคือ ด้านลักษณะบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.398) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.332) และด้านลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.340)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.67	0.380	มากที่สุด	4
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.79	0.335	มากที่สุด	2
3. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	4.77	0.413	มากที่สุด	3
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.79	0.324	มากที่สุด	1
รวม	4.75	0.363	มากที่สุด	-

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.363) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.324) รองลงมา ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.335) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.413) และ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.380)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยการบริหาร สถานศึกษา	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2)	ด้านความพึงพอใจในงานของ บุคลากร (Y_3)	ด้านการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Y_4)	รวมเฉลี่ย
ด้านลักษณะของสถานศึกษา (x_1)	0.702**	0.817**	0.795**	0.914**	0.807**
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	0.684**	0.874**	0.819**	0.921**	0.824**
ด้านลักษณะบุคลากร (x_3)	0.324**	0.536**	0.532**	0.639**	0.507**
ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	0.407**	0.627**	0.579**	0.699**	0.578**
รวมเฉลี่ย	0.529**	0.713**	0.681**	0.793**	0.679**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.679$) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ในระดับปานกลาง ($r = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับสูง ($r = 0.817$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง ($r = 0.627$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4.3 ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง ($r = 0.579$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ปัจจัยบริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง ($r = 0.699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = 0.679$) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร โดยเฉพาะ การบริหารทางการศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในทุก ๆ ด้าน และตอบสนองความต้องการ ของชีวิตและสังคมตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่าย งานของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ แยมขุติ (2560: 119) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 175-189) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาสสินี หัสกรรจ์ (2561: 159-162) เรื่อง

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่าย ร่วมมือกันมุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือ ให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถการกระตุ้นใจให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทুমเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ กมลทิพย์ เกษรพรม และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2567: 351-367) เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอวังทรายพูน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย วิศรดา อรุณกิตติพร ธนวิน ทองแพง และ พงศ์เทพ จิระโร (2562) เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างองค์การ ยอมรับความสามารถที่หลากหลายของครู ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อการตัดสินใจของครู มีการมอบหมายและกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรนภา นุราณรมย์ (2560: 90-91) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อาทิจิยา โชคดีวัฒนา (2561: 255-256) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พิระพงษ์ บัวชุม ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด (2564: 134) เรื่องปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านลักษณะขององค์การมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายในด้านสถานศึกษามีสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยต่อการบริการค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในอนาคตเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอันดับสุดท้ายในด้านผู้เรียนการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด และการเขียนได้อย่างเหมาะสมตามระดับชั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด และการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านถ้ามีเพียงพอรวมถึงมีคุณภาพก็จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของการบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ เกษรพรม. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอวังทรายพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(3): 78-91. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270567>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรนภา นุราณรมย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีระพงษ์ บัวชุม ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 81(18): 134. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/245568/168544>.

- วรารุณ แยมขุติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. **วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**. 3(3): 119. [https://so03.tci-thaijo.org/
index.php/rpu/article/download/112632/87729/288812](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/download/112632/87729/288812).
- วิศรดา อรุณกิตติพร ธนวิน ทองแพง และ พงศ์เทพ จิระโร. (2562). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาสสินี หัสกรรจ์. (2561). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567**.
สระบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกรฟิสิกส์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม
(พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อาทิตยา โชคดีวัฒนา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสรา โสทธิสงค์. (2564). **ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ [https://
www.edusandbox.com/24th-sep-2021-sandbox-meetings/](https://www.edusandbox.com/24th-sep-2021-sandbox-meetings/).
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and
Psychological Measurement*. 30(3). 607- 610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Reid, Ken, Hopkins, David; & Holly, Peter. (1998). *Toward the Effective School*. Oxford: Basic Blackwell
Ltd.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica California: Goodyear
Publishing Company Inc.

E033S: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สมุทรปราการ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เดวิซ ตามวงษ์วาน¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 331 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970: 608) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติทดสอบที (t-test for independent samples) สถิติทดสอบเอฟ (F test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและสามารถทำให้เห็นเป็นรูปธรรม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตารางเวลา เพื่อพบปะกับครูทุกคน เพื่อฟังปัญหาจากครูโดยตรง และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุดด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมองเห็นแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่การส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the transformational leadership of school administrators under Samut Prakan secondary educational service area office. 2) Compare the transformational leadership of school administrators based on teachers opinions under Samut Prakan secondary educational service area office. 3) Explore guidelines for developing the transformational leadership of school administrators under Samut Prakan secondary educational service area office. The sample group for this research consisted of 331 teachers. The sample size is determined based on the table by Krejcie and Morgan (1970: 608). The sampling method used is stratified random sampling with the size of the educational institutions as the strata followed by simple random sampling. The data collection tool was a 48-item questionnaire using a five-point Likert scale, with a reliability coefficient of 0.979. The statistical methods for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. For hypothesis testing, t-test for independent samples, F test, and scheffe's method for pairwise comparison were employed.

The research findings were as follows: 1) The overall transformational leadership of school administrators under Samut Prakan secondary educational service area office was at the highest level. When considering individual aspects, all aspects were rated at the highest level in descending order inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration (the lowest mean score). 2) The comparison of transformational leadership of school administrators based on teachers' opinions under Samut Prakan secondary educational service area office. By gender no significant difference overall. By age a significant difference overall at the .01 level. By educational level no significant difference overall. By work experience no significant difference overall. 3) Guidelines for developing transformational leadership of school administrators under Samut Prakan secondary educational service area office in terms of stimulating intellectual engagement school administrators should allocate budgets appropriately to support the development of new learning materials. Regarding ideological influence administrators should have a clear ideology that is tangible and demonstrable. In considering individual needs administrators should schedule meetings with all teachers to listen to their concerns directly and address issues effectively. For inspiring motivation administrators should communicate clearly and establish practical guidelines that foster workplace inspiration.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคสมัยที่การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับบทบาทที่สำคัญในการนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ของเทคโนโลยีและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากผู้ปกครองและชุมชนทำให้การบริหารการศึกษาไม่เพียงแต่การรักษาสภาพที่เป็นอยู่ แต่จำเป็นต้องปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร (Kouzes; & Posner. 2017)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาในองค์กรการศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเช่นนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและมอบอำนาจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังส่งผลให้สถาบันการศึกษา มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล (Leithwood; & Jantzi. 2005)

แม้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสำคัญ แต่ผู้บริหารหลายรายยังขาดทักษะและความสามารถในการนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในยุคดิจิทัล ความท้าทายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวิจัยเพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำพาองค์กรการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการระบุแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Fullan. 2007)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมให้มีการสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งศึกษาว่าครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงบทบาทและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ในยุคปัจจุบันที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้จะช่วยให้เข้าใจวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำพาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สาทิตรี พันนวล (2564), ชณันท์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565), นิลาวัลย์ จันทะรังษี (2565), ภาชกร รวดเร็ว (2565), มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565), อุษณีย์ จันทาอุฒิ (2565), จันทิมา นกอยู่ (2566) และ อวัญชนนท์ อิมเพ้ง (2566) พบว่า มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ จึงนำมาสรุปเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 สอบถามปลายเปิดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม สร้างให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1
5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .979
7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. สถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำ การทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.844	.278	มากที่สุด	3
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.857	.275	มากที่สุด	2
3. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.794	.313	มากที่สุด	4
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.860	.289	มากที่สุด	1
รวม	4.838	.289	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.838$, S.D. = .289) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.860$, S.D. = .289) รองลงมา 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.857$, S.D. = .275) รองลงมา 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.844$, S.D. = .278) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.794$, S.D. = .313)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.864	.269	4.832	.282	.992	.322
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.900	.174	4.833	.315	2.483*	.014
3. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.861	.202	4.757	.355	3.386**	.001
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.906	.188	4.834	.330	2.495*	.013
รวม	4.882	.208	4.814	.320	2.339	.087

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ
 สร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.602	2	.301	3.962*	.020
	ภายในกลุ่ม	24.908	328	.076		
	รวม	25.510	330			
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.331	2	1.166	16.786**	.000
	ภายในกลุ่ม	22.775	328	.069		
	รวม	25.106	330			
3. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.279	2	1.139	12.399**	.000
	ภายในกลุ่ม	30.141	328	.092		
	รวม	32.420	330			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.725	2	1.362	17.877**	.000
	ภายในกลุ่ม	24.998	328	.076		
	รวม	27.723	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.984	2	.992	12.756**	.005
	ภายในกลุ่ม	25.705	328	.078		
	รวม	27.689	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.099	2	.049	.637	.530
	ภายในกลุ่ม	25.411	328	.077		
	รวม	25.510	330			
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	1.141	.321
	ภายในกลุ่ม	24.933	328	.076		
	รวม	25.106	330			
3. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.213	2	.106	1.082	.340
	ภายในกลุ่ม	32.207	328	.098		
	รวม	32.420	330			
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	2.044	.131
	ภายในกลุ่ม	27.381	328	.083		
	รวม	27.723	330			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.206	2	.103	1.226	.330
	ภายในกลุ่ม	27.483	328	.083		
	รวม	27.689	330			

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.090	1.169	.312
	ภายในกลุ่ม	25.329	328	.077		
	รวม	25.510	330			
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.235	2	.118	1.552	.213
	ภายในกลุ่ม	24.871	328	.076		
	รวม	25.106	330			
3. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.301	2	.150	1.535	.217
	ภายในกลุ่ม	32.119	328	.098		
	รวม	32.420	330			
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.790	2	.395	4.810**	.009
	ภายในกลุ่ม	26.933	328	.082		
	รวม	27.723	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.376	2	.188	2.266	0.187
	ภายในกลุ่ม	27.313	328	.083		
	รวม	27.689	330			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการ ผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้ครอบคลุมและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ควรจัดให้มีการอบรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ การศึกษา

4.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและสามารถทำให้เห็นเป็น รูปธรรม เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติตามได้จริง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนควบคู่กับการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติที่สอดคล้องกับอุดมการณ์นั้น เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและเป็นแนวทางการทำงานที่ ชัดเจน ต้องเป็นแบบอย่างในการกระทำทุกอย่าง โดยมุ่งเน้นที่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความ ยุติธรรมและความเที่ยงธรรมต้องมาก่อนความถูกต้องเสมอ

4.3 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรจัดตารางเวลาเพื่อพบปะกับครูทุกคน เพื่อฟัง ปัญหาจากครูโดยตรง และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด การฟังปัญหาจากครูช่วยให้ผู้บริหารสามารถ เข้าใจปัญหาในระดับลึก และหาทางออกที่เหมาะสมได้ การจัดสรรบุคลากรตามความถนัดเป็นสิ่งสำคัญ ควรรู้จัก ตัวตนและความสามารถของบุคลากรแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ค้นหาจุดแข็งของทุกคนและสนับสนุนให้ครูได้ใช้ศักยภาพ ของตัวเองให้เต็มที่

4.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมองเห็นแนวปฏิบัติที่สามารถ นำไปสู่การส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันที่กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี จะช่วยสร้าง แรงจูงใจให้กับทีม กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การ สร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณอย่าง เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี อุดมการณ์ที่ชัดเจนและสามารถทำให้เห็นเป็นรูปธรรม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดตารางเวลา เพื่อพบปะกับครูทุกคน เพื่อฟังปัญหาจากครูโดยตรง และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง ตรงจุดด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมองเห็นแนวปฏิบัติที่สามารถ นำไปสู่การส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ มี 4 ด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ สาวิตรี พินนวล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มนครชัยบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มนครชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ภาษากร รวดเร็ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ประจวบศิริพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของครูไม่มีผลต่อความคิดเห็นของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ พันธ์นวล (2564) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดกลาง ในกลุ่มนครชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มนครชัยบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ในกลุ่มนครชัยบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภาสกร รวดเร็ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในอำเภออุบลูรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและด้านคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมเสริมสร้างทักษะและส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายที่เป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติในการพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะช่วยให้ครูสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าของครูภายในสถานศึกษาผ่านการยอมรับ และให้ความสำคัญต่อบทบาทของครูอย่างเท่าเทียม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเคารพ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสนับสนุนด้านสวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ สิ่งที่ดีที่สุด และควรเพิ่มเติมให้มากขึ้น คือผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความสามารถของบุคคลแต่ละคนอย่างเหมาะสม การบริหารงานที่คำนึงถึงศักยภาพของบุคคลช่วยให้สามารถมอบหมายงานและพัฒนาเส้นทางอาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัว จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่เน้นการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ครูใช้แนวทางการคิดเชิงวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ควรมีการเสริมสร้างกระบวนการคิดเชิงระบบให้กับครู สิ่งที่ดีที่สุด และควรเพิ่มเติมให้มากขึ้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลที่มีโครงสร้างชัดเจน การบริหารจัดการที่มีระบบช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การทำงานเป็นระบบ ควรมีการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีภายในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความโปร่งใส และความไว้วางใจ สิ่งที่ดีที่สุด และควรเพิ่มเติมให้มากขึ้น คือผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ในสถานศึกษามีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ครูผ่านกระบวนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความร่วมมือภายในสถานศึกษา การสื่อสารที่ชัดเจน และเปิดกว้าง ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ และการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ครู สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การให้การยอมรับและชื่นชมผลงาน การให้โอกาสในการพัฒนา และเติบโตในวิชาชีพ สิ่งที่ดีที่สุด และควรเพิ่มเติมให้มากขึ้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจครู ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจให้แก่ครู ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้ไปบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษา

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา นกอยู่. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชณันท์ ปิยะภัทรวรัตน์. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิลาวัลย์ จันทะรังษี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูคุณวินอร์มัล** สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาชกร รวดเร็ว. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สาวิตรี พันนวล. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มนครธวัชบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). **แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567**. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- อวชันนท์ อิมเพ้ง. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษณีย์ จันทาอุฒ. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. 4th ed., Teachers College Press.
- Kouzes, J. M.; & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. 6th ed., New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Leithwood, K.; & Jantzi, D. (2005). Transformational Leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of School Leadership* (pp. 31-43). SAGE.

E034S: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชุติมา สดเจริญ¹ สมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรง IOC อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและโปร่งใส ทั้งยังมีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้แนวทางการบริหารมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the strategic leadership of school administrators, 2) compare the levels of strategic leadership of school administrators categorized by gender, position, work experience, and school size, and (3) explore approaches for developing the strategic leadership of

school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in a total of 331 participants. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an item-objective congruence (IOC) value ranging from 0.80 to 1 and a reliability coefficient of 0.97. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA, and Scheffé's post hoc test for pairwise comparisons.

The research findings were as follows: 1) The overall level of strategic leadership among school administrators, as well as all specific aspects, was rated at the highest level. 2) A comparison of strategic leadership levels categorized by gender, position, and work experience showed no significant differences overall. However, when categorized by school size, significant differences were found at the 0.01 level for both overall and specific aspects. 3) The recommended approach for developing the strategic leadership of school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office emphasizes that administrators should act as role models in their conduct, foster a strong and transparent organizational culture, and formulate strategic plans based on an analysis of both internal and external strengths and weaknesses. Additionally, vision should be utilized as a key tool in strategic planning by setting clear and actionable goals to enhance the effectiveness of school administration.

Keywords: Strategic leadership, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพ พร้อมใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2560: 1)

แผนการศึกษาชาติเป็นกรอบนโยบายสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยมีเป้าหมายในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ การนำแผนการศึกษาชาติไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563)

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งด้านการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนจอมทัพที่นำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตการดำเนินงานได้อย่างกว้างขวาง ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงกล

ยุทธศาสตร์เน้นความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาที่มีผลกระทบต่ออนาคตขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ยังส่งเสริมการกำหนดแนวทางดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางที่ชัดเจน ลดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน และนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูสุตวรธรรมกิจ. 2561: 79-80)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้กำหนดแนวทางการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับความเป็นมาและความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาฯ กับนโยบายและแผนที่สำคัญอื่น ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางการดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน 2) เน้นย้ำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาฯ โดยใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและการดำเนินงานในหน่วยงาน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนแผนดังกล่าว 3) บูรณาการแผนพัฒนาฯ เข้ากับแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้การดำเนินงานด้านนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องและต่อเนื่อง และ 4) กำกับและติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้แผนพัฒนาฯ ถูกนำไปใช้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนงานอื่น ๆ ในระดับโรงเรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2566)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อีกทั้งยังต้องมีทักษะในการวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรหรือสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

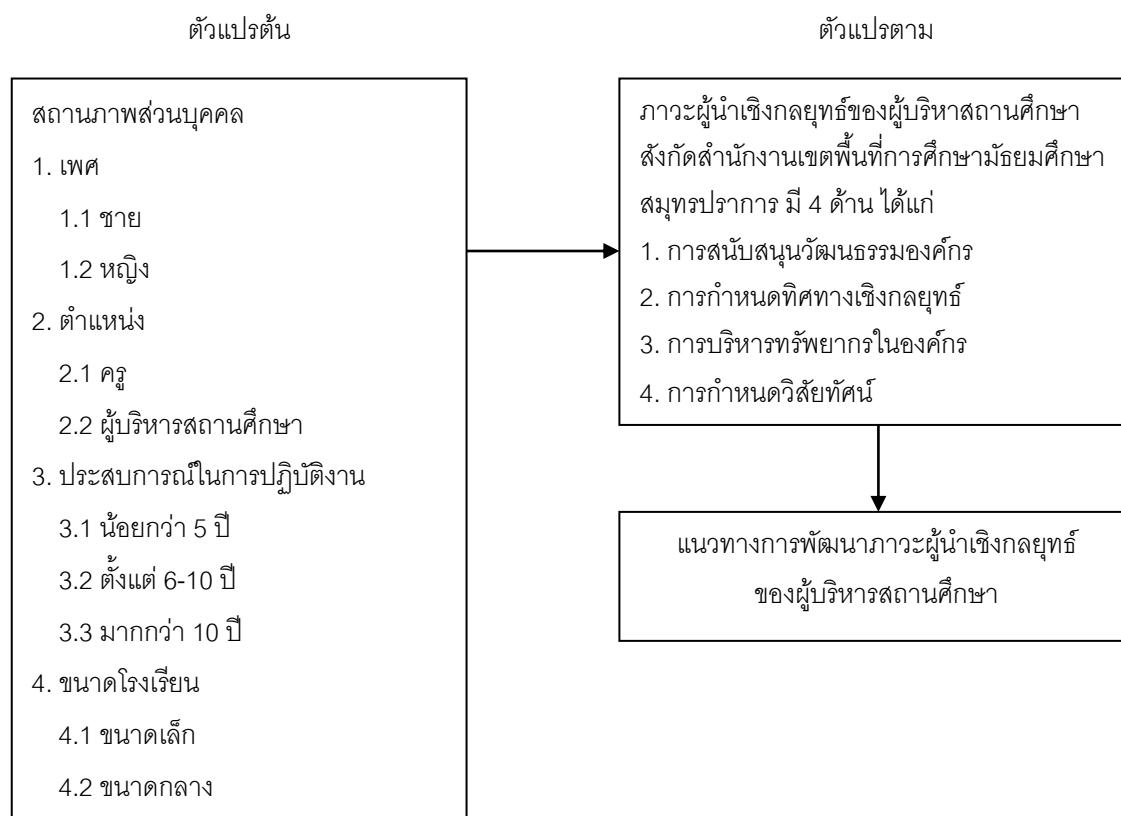
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. ทราบแนวทางการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560), กรรณภรณ์ พุ่มขงค์ (2560), กิตติภัก รัตตานุสรณ์ (2561), ชาผีน๊ะ แอหลัง (2561), จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563), วริษา ฮวดศรี (2564), วิรันทรวิรัตน์ เสือจอย (2564), เมธี ศรีโยธา (2565), สายธาร อินทร์ตา (2565) และ ศิริรัตน์ ประทุมโพธิ์ (2566) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ จำนวน 2,424 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970: 608) และสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional stratified) แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายแบบเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 331 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ตอน ดังนี้ 1) สอบถามสถานภาพส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แบบสอบถามปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความ เที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item objective congruence index) ซึ่งข้อคำถาม ในแต่ละข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ .80-1
2. หาค่าความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครูและผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 331 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับทีและระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านที่ 1 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	4.573	.336	มากที่สุด	4
ด้านที่ 2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.637	.376	มากที่สุด	2
ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.784	.499	มากที่สุด	1
ด้านที่ 4 การกำหนดวิสัยทัศน์	4.764	.471	มากที่สุด	3
รวม	4.690	.421	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.690$, S.D. = .421) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.784$, S.D. = .499) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.637$, S.D. = .376) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.764$, S.D. = .471) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.573$, S.D. = .336)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	4.665	.539	4.399	.611	.514	.607
ด้านที่ 2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.631	.606	4.532	.563	1.182	.239
ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.801	.476	4.767	.496	3.921**	.000
ด้านที่ 4 การกำหนดวิสัยทัศน์	4.701	.641	4.834	.454	2.303*	.022
รวม	4.700	.566	4.633	.531	1.98	.217

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรกับการกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	4.567	.362	4.733	.130	-3.897**	.001
ด้านที่ 2 การกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์	4.633	.378	4.750	.131	-1.071	.285
ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.776	.417	4.992	.029	-8.701**	.000
ด้านที่ 4 การกำหนดวิสัยทัศน์	4.756	.407	4.967	.049	-7.830**	.000
รวม	4.683	.391	4.861	.085	-5.375	.072

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน
 พบว่า ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มี
 ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.861	2	.430	3.411*	.034
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	ภายในกลุ่ม	41.370	328	.126		
	รวม	42.231	330			
ด้านที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	1.300	2	.650	4.783**	.009
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	ภายในกลุ่ม	44.570	328	.136		
	รวม	45.870	330			
ด้านที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.890	2	.445	2.662	.071
การบริหารทรัพยากรในองค์กร	ภายในกลุ่ม	54.835	328	.167		
	รวม	55.725	330			
ด้านที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	1.505	.223
การกำหนดวิสัยทัศน์	ภายในกลุ่ม	52.698	328	.161		
	รวม	53.182	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.884	2	.430	2.084	.084
	ภายในกลุ่ม	48.368	328	.126		
	รวม	49.252	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่
 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี
 นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร กับด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านที่ 1 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.297	3	2.432	22.767*	.000
	ภายในกลุ่ม	34.934	327	.107	*	
	รวม	42.231	330			
ด้านที่ 2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.647	3	1.882	15.303*	.000
	ภายในกลุ่ม	40.223	327	.107	*	
	รวม	45.725	330			
ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.229	3	2.410	16.248*	.000
	ภายในกลุ่ม	48.496	327	.148	*	
	รวม	55.725	330			
ด้านที่ 4 การกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	6.768	3	2.256	15.893*	.000
	ภายในกลุ่ม	46.415	327	.142	*	
	รวม	53.182	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.735	3	2.245	15.843*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.517	327	.126	*	
	รวม	53.182	330			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็น
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

4.1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและ
 ยอมรับค่านิยมร่วมขององค์กร การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และอาศัยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอก

4.2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางที่ดีต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้าน
 ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ มีการสื่อสารที่ชัดเจน และความร่วมมือจากทุกฝ่าย สำหรับเป้าหมายสามารถ

ปรับให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการพัฒนาทักษะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การวางแผนเชิงรุก และการจัดการความเสี่ยง เป็นต้น

4.3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารควรมีการวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบ และสนับสนุนทรัพยากรในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาความจำเป็น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน ผู้บริหารควรจัดทำแผนความร่วมมือที่ชัดเจนและมองหาโอกาสในการสนับสนุนจากภายนอก อีกทั้งผู้บริหารควรจัดทำรายงานการใช้ทรัพยากรและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.4 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์บริบทขององค์กร ผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ทั้งในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์และแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องชัดเจนและจับต้องได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพผ่านช่องทางที่เหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน เป็นดังนี้

2.1 เพศต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ตำแหน่งต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและโปร่งใส ทั้งยังมีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้แนวทางการบริหารมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้วิสัยทัศน์เป็น

เครื่องมือสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายธาร อินทร์ตา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย พวงพิลา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจลจิรา จรูญแสง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลนวัติ ศรีสูงเนิน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561: 79-80) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 เพศต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากระบบบริหารงานที่ใช้มาตรฐานเดียวกัน การคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารที่มุ่งเน้นศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเสมอภาค และความคาดหวังจากสังคมที่เน้นประสิทธิภาพของการบริหารมากกว่าความ

แตกต่างทางเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ศรีโยธา (2565: 81) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรีทิพย์ จิตอำ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 ตำแหน่งต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เทียบเคียงกับงานวิจัยของ จำรัส มุ่งเผือกกลาง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจลจิรา จรุงแสง (2566: 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฟิต วาโระ (2564: 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติสินะ แอห์ล (2561: 95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีขนาดโรงเรียน

ต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับ พลนวัติ ศรีสูงเนิน (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ฮิตท์ ไอร์แลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt; Ireland; & Hoskisson. 2005) กล่าวไว้ว่า การ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Sustaining an effective organizational culture): ผู้นำต้องสามารถ กำหนดและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก รวมถึงเลือก วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการดำเนินงานและพฤติกรรมของสมาชิก และสอดคล้องกับ เมธี ศรีโยธา (2565) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนวัฒนธรรม องค์กรและมีความสามารถในการคาดการณ์ โดยใช้อิทธิพลและอำนาจเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร หรือผู้ร่วมงานให้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การ ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ในด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการส่งเสริม ค่านิยมร่วมในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกัน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน สนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและโปร่งใส ทั้งยังมีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้แนวทางการบริหารมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้วิสัยทัศน์เป็น เครื่องมือสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็งและเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ควรมี การศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณภรณ์ พุ่มพงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติภักดิ์ รัตนสุพรรณ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 15(21):
80. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/11223/9254>
- จันทร์ทิพย์ จิตอำ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหา-
มกุฏราชวิทยาลัย.
- จำรัส มุ่งเผือกกลาง และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ. 3(6): 435-446.
<https://search.tci-thailand.org/article.html?b3B1bkFydGljbGUmaWQ9NzMyMjA1>.
- จวีร์รัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจลาจิรา จรุงแสง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักร
เซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- ชาผิณะ แอหลัง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- พลนวัติ ศรีสูงเนิน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง. 37-51. <https://ojs.mbusic.ac.th/index.php/srj/article/view/156/82>.
- มูฟิต วาโษะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด
ปัตตานี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.

- วริษา สวดศรี และคณะ (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**. 22(1): 103-117. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/250656/169442>.
- วิรัตน์รัตน์ เลื่อนจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรียรัตน์ ประทุมโพธิ์ และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 21-169. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/264815/180658>.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Hitt, M. A.; Ireland, R. D.; & Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic Management: Globalization and Competitiveness*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E035S: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF TEACHER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NONTHABURI

วรานิ วิศุภาณูญ¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 321 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มตัวอย่าง สัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .60-1 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .45 - .93 และค่าความเชื่อมั่น .981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .910 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีกับ การจัดการ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ กับ

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดมี 3 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .626 รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .172 และ .145 ตามลำดับ องค์ประกอบทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 84 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .156$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this study were 1) study the level of visionary leadership of school administrators under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area 2) study the level of work performance of teachers under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area 3) The overall performance effectiveness of teachers under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area was at high level. 4) study the effect of visionary leadership of school administrators on the work performance of teachers under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area 321 school administrators and teachers under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area were selected from the sampling table of Krejcie; & Morgan (1970: 608). Then, they were randomly selected using stratified proportional sampling using multi-campus as stratum and simple random sampling. The tools used to collect data were 5 in terms of visionary leadership affecting teachers' performance, the content validity was between .60 - 1.00, the discrimination power was between .45 - .93, and the reliability was .981. The instruments used were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that 1. The level of visionary leadership of school administrators under the Office of the Nonthaburi Secondary Education Area was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Ranked from highest to lowest average values were: Vision Creation, Vision Implementation, Vision Dissemination, and Being a Good Role Model, with the lowest average values. 2. Overall, the work performance of teachers under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office was at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in all aspects. When considering each aspect, it was at the highest level in 2 aspects and high in 3 aspects. Ranked from highest to lowest average values were: Self-development and professional development, learning management, creative cooperation with others in the community, and creative interaction with others in the educational institution, with the lowest average values. 3.

Visionary leadership of school administrators and work performance of teachers under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office were highly positively related, with statistical significance at the .01 level, with a correlation coefficient of .910. The pair with the highest relationship was being a good role model and management, and the pair with the lowest relationship was: Vision Dissemination and Creative Interaction with Others in the Educational Institution. 4. Visionary leadership of school administrators affecting work performance of teachers under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office At the .05 statistical significance level, there were three components with the best predictive power: being a good role model, creating a vision, and disseminating a vision. The component with the best predictive power was being a good role model with a prediction coefficient of .626, followed by creating a vision and disseminating a vision with a prediction coefficient of .172 and .145, respectively. The three components together explained 84 percent of the variance in teachers' performance effectiveness and had a prediction error of $\pm .156$.

Keywords: Visionary Leadership, Teachers' Performance Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในยุค Disruption ในปัจจุบันเข้ามามีความสำคัญอย่างมาก ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาหรือรูปแบบของการศึกษาจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบใหม่ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาโดยเพิ่มโอกาส ในการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ช่องทางส่งเสริมให้มีการเข้าถึงการศึกษา (พลธาวิณ วัชรธรรารัง. 2566) การศึกษาจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นหนึ่งในรากฐานสำคัญ ที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่น ต่างก็เห็นถึงความสำคัญของระบบการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้อยู่ใน ภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรพัฒนาหรือเปลี่ยนกระแสดการศึกษาใหม่ให้ เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ในวงการการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตที่ทำให้การศึกษาดีขึ้น

บุคคลที่ถือเป็นกุญแจสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และนำพาสถานศึกษาไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” เพราะผู้บริหารจะต้องมีความคิดที่ก้าวไกล รู้จักวางแผน เป็นผู้นำหลักในการประสานงานกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภายในสถานศึกษาเองหรือองค์กรภายนอกเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นฤมล เพ็ญศิริวรรณ (2561: 112) ที่ว่า “ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ศิลปะ กระบวนการอิทธิพลชักนำคนให้ทำกิจกรรมในสถานการณ์หนึ่งจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจที่ดี และทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีและเหมาะสม รู้จักประสานสามัคคีและ มุ่งพัฒนาการศึกษาที่ดีอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาวะที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์”

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะต้องมี ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามเกิดความเพียรพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ยกย่องระดับความตระหนัก การรับรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการ โดยให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (กุลรัศมี สิริกรวุฒิจงค์. 2553: 2) ในยุคการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อบทบาท และหน้าที่ของการบริหารงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่รับถึงความเปลี่ยนแปลง ปรับประยุกต์บริบทของโรงเรียนให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป สามารถนำวิสัยทัศน์ที่ตนเองมีไปใช้และสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่ดีขึ้นในอนาคต (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2557: 92)

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม เพราะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นภารกิจหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา เกิดจากกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น (อรกาญจน์ เจริญกลาง. 2562: 5) ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์การที่สำคัญในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ เขตพื้นที่การศึกษา

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้น พัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ได้นำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองสามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีได้

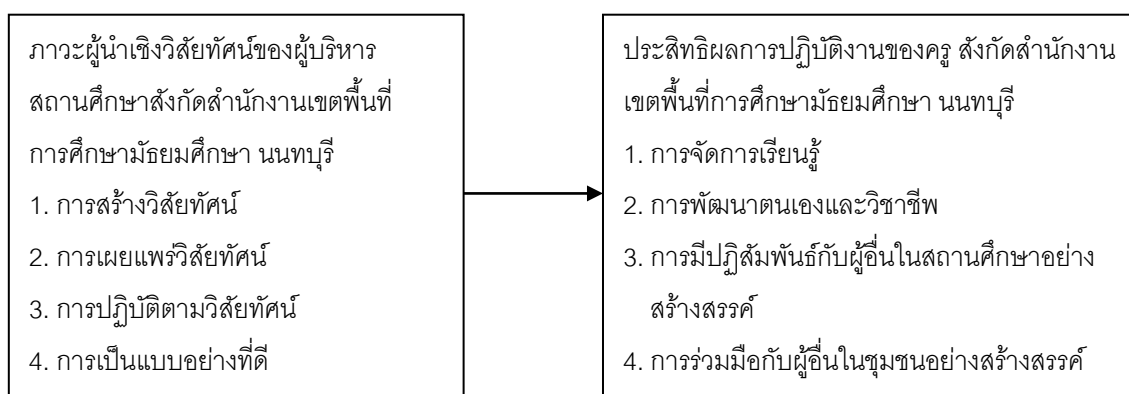
3. ผลการวิจัยครั้งนี้หน่วยงานทางการศึกษาผู้สนใจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งตัวแปรอิสระ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และตัวแปรตาม ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสังเคราะห์ออกมาเป็นตาราง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 1,951 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ใช้โรงเรียนทั้งหมดใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นหน่วยตัวอย่าง จากนั้นนำไปสุ่มตัวอย่าง สัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นภูมิและสุ่มผู้บริหารและครูอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสหวิทยาเขต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้าง วิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็น แบบอย่างที่ดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ภัทรพร เกษสังข์. 2549: 117)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (ภัทรพร เกษสังข์. 2549: 117)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสถานภาพเป็น 5 ตัวแปร คือ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสหวิทยาเขต แล้วกำหนดรายการ (List) ให้ผู้ตอบตรวจสอบความเป็นจริง ของแต่ละคน โดยจัดลำดับ ตัวแปรที่ 1 เพศ กำหนดรายการเป็นเพศชาย และเพศหญิง ตัวแปรที่ 2 วุฒิการศึกษา กำหนดรายการเป็น 3 รายการ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตัวแปรที่ 3 ตำแหน่งหน้าที่ กำหนดรายการ เป็น 2 รายการ ตามตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ตัวแปรที่ 4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดรายการเป็น 4 รายการ คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ตัวแปรที่ 5 สหวิทยาเขต โดยแบ่งโรงเรียนที่จะทำการวิจัยออกเป็น 3 สหวิทยาเขต

2. การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แล้วร่างเป็น ข้อคำถามที่ ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เมื่อร่าง เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาและข้อความถาม ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน หลังจากเสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ภัทรพร เกษสังข์, 2549: 138) ซึ่งมีค่าระหว่าง .60-1 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 5) นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของ ครอนบาค (Cronbach) โดยรวมทั้งฉบับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2549: 266) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และ 7) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนโดย 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามมาแล้ว เป้าหมายในการเก็บข้อมูล จำนวน 321 ฉบับ และ 4) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 321 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 321 ฉบับ ดังตาราง 1

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	120	37.40
1.2 หญิง	201	62.60
รวม	321	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1ปริญญาตรี	238	74.20
2.2ปริญญาโท	79	24.60
2.3ปริญญาเอก	4	1.20
รวม	321	100
3. ตำแหน่ง		
3.1ผู้บริหารสถานศึกษา	13	4.00
3.2ครูผู้สอน	308	96.00
รวม	321	100

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	99	30.80
4.2 5-10 ปี	175	54.50
4.3 11-15 ปี	40	12.50
4.4 มากกว่า 15 ปี	7	2.20
รวม	321	100
5. สหวิทยาเขต		
5.1 สหวิทยาเขต 1	90	28.00
5.2 สหวิทยาเขต 2	120	37.40
5.3 สหวิทยาเขต 3	111	34.60
รวม	321	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 321 คน เป็นเพศชายจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 เพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 ระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 ระดับปริญญาเอก 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 เมื่อจำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 เมื่อจำแนกตามสหวิทยาเขต สหวิทยาเขต 1 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 สหวิทยาเขต 2 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 สหวิทยาเขต 3 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ดังตาราง 2

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.48	0.39	มาก	1
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.46	0.40	มาก	3
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.47	0.43	มาก	2
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.46	0.46	มาก	4
โดยรวม	4.50	0.40	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.45$ S.D. = 0.40)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังตาราง 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดการเรียนรู้	4.51	0.46	มากที่สุด	2
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.52	0.42	มากที่สุด	1
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.31	0.39	มาก	4
4. การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.40	มาก	3
โดยรวม	4.43	0.38	มาก	-

จากตาราง 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.42) การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.46) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.39)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ดังตาราง 4

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1									
X_2	.815**	1								
X_3	.894**	.777**	1							
X_4	.900**	.898**	.873**	1						
X	.953**	.921**	.938**	.972**	1					
Y_1	.908**	.881**	.858**	.936**	.947**	1				
Y_2	.873**	.846**	.841**	.948**	.928**	.908**	1			
Y_3	.620**	.587**	.621**	.672**	.662**	.640**	.716**	1		
Y_4	.671**	.739**	.665**	.727**	.740**	.740**	.750**	.826**	1	
Y	.854**	.847**	.828**	.911**	.910**	.914**	.934**	.869**	.909**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .910 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) กับ การจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r = .936$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) กับ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_3) ($r = .587$)

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) ดังตาราง 5-6

ตาราง 5 ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน

Model		ss	df	MS	F	Sig.
1	Regression	39.319	1	39.319	1554.627	.000 ^b
	Residual	8.068	319	.025		
	Total	47.387	320			
2	Regression	39.597	2	19.799	808.231	.000 ^c
	Residual	7.790	318	.024		
	Total	47.387	320			
3	Regression	39.789	3	13.263	553.348	.000 ^d
	Residual	7.598	317	.024		
	Total	47.387	320			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X3, X2

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

ชื่อตัวแปร	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	β	t	Sig.
Constant			.666	.106	-	6.296	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (<i>X</i> ₄)	.911 ^a	.830	.523	.057	.626	9.166*	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (<i>x</i> ₁)	.914 ^b	.836	.166	0.50	.172	3.321*	.001
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (<i>X</i> ₂)	.916 ^c	.840	.138	.049	.145	2.82*	.005

จากตาราง 6 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (*X*₄) การสร้างวิสัยทัศน์ (*X*₁) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (*X*₂) องค์ประกอบที่มีอำนาจ

พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .626 รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .172 และ .145 ตามลำดับ องค์ประกอบทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 83.53 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .156$ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .666 + .523 (X_4) + .166 (X_1) + .138 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y}_Z = .626 (X_4) + .172 (X_1) + .145 (X_2)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการศึกษาดอกลอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด 3 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .156$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมี และจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายใน สถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อนำจุดอ่อนและจุดแข็งมาร่วมกำหนด สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่คิดขึ้นมานั้นเกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สุฤฎีวานิช (2552: 262) ที่ระบุว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐาน ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ การแข่งขันที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับ รัตนา คนไว (2565: 3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเป็นผู้มีศักยภาพในการจัดการศึกษา ทั้งความรู้และสติปัญญา มีสมรรถนะในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เป็นผู้มีวินัย และคำนึงที่ดี ปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อปฏิบัติของสถานศึกษา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ พุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 66) ระบุว่า อาชีพครูเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน ประเทศชาติ ครูจึงต้องมีความทุ่มเทเสียสละในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาต่าง ๆ ทั้งกับหน่วยงานต้นสังกัด หรือจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นพรินทร์ สุปนิรัตน์ (2561: 3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง สอดคล้องกับ สมใจ ปิตุโส ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.910 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน “ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถกำหนด เป้าหมายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และ สร้างความรู้สึกลึกซึ้งภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ภักจิรา ศรีขาว (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 83.53 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 156 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการกระตุ้นให้ครู บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี

ดีให้กับครูและบุคลากรจึงทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564: 29) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร พยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แสดงให้เห็นว่าใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงเป็น อันดับแรก คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามี ประสิทธิภาพสร้างความมั่นใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อภาพลักษณ์ในการพัฒนาของตนเองและองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร จัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. ควรศึกษาความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และ สภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลรัศมี สิริกรอุณิพงศ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จาตุรงค์ ยตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพรินทร์ สุปิ่นรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นฤมล เพ็ญศิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. *Journal of MCU Humanities Review*. 4(2): 117-126. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view>
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ภคจิรา ศรีขาว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นศรีธรรมราช. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. สืบค้นจาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/3508>.
- ภัทราพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- รัตนา คนไฉ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา**. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบกรดำเนินงาน กศน.: คัมภีร์ กศน.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง.
- สุพานี สฤญวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E037S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ดารณี สุวรรณศิริ¹ สมนึก การ์ิเวท²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน 319 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) examine the academic leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. 2) to compare the academic leadership of these administrators. The sample group consisted of 319 teachers, determined using Krejcie and Morgan's table for sample size calculation and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistical methods, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F test

The research found that

1. The overall academic leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considering each aspect, all were rated at a high level, ranked in descending order as follows: the development and utilization of educational technology, followed by the development of internal quality assurance systems and educational standards, research for educational quality improvement, and educational supervision (which had equal mean scores). Other aspects included assessment, evaluation, and credit transfer, curriculum development, and learning process development.

2. In comparing academic leadership, gender differences did not result in significantly different perceptions of administrators' academic leadership. Likewise, differences in educational levels did not lead to significant variations in perception, except in curriculum development, which showed a statistically significant difference at the .05 level. Differences in work experience resulted in statistically significant differences in perceptions of academic leadership at the .01 level, particularly in curriculum development, which also showed a statistically significant difference at the .05 level. School size differences also contributed to statistically significant variations in perceptions of academic leadership at the .01 level, with learning process development differing significantly at the .05 level.

Keywords: leadership, Academic Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ในมาตรา 6 ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 7 ได้กล่าวไว้ว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่

เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รู้จักรักษามลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศ ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐาน ความเชื่อว่า คนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 3-4) เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทการเปลี่ยนแปลงในระยะอีก 20 ปีข้างหน้า และมียุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์กร เพราะการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสิทธิภาพสามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. 2560: 51)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้เปรียบเทียบในด้านคุณภาพของผู้เรียนด้านวิชาการ พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 รวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ และระดับ สพฐ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 (2567: 15-16)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

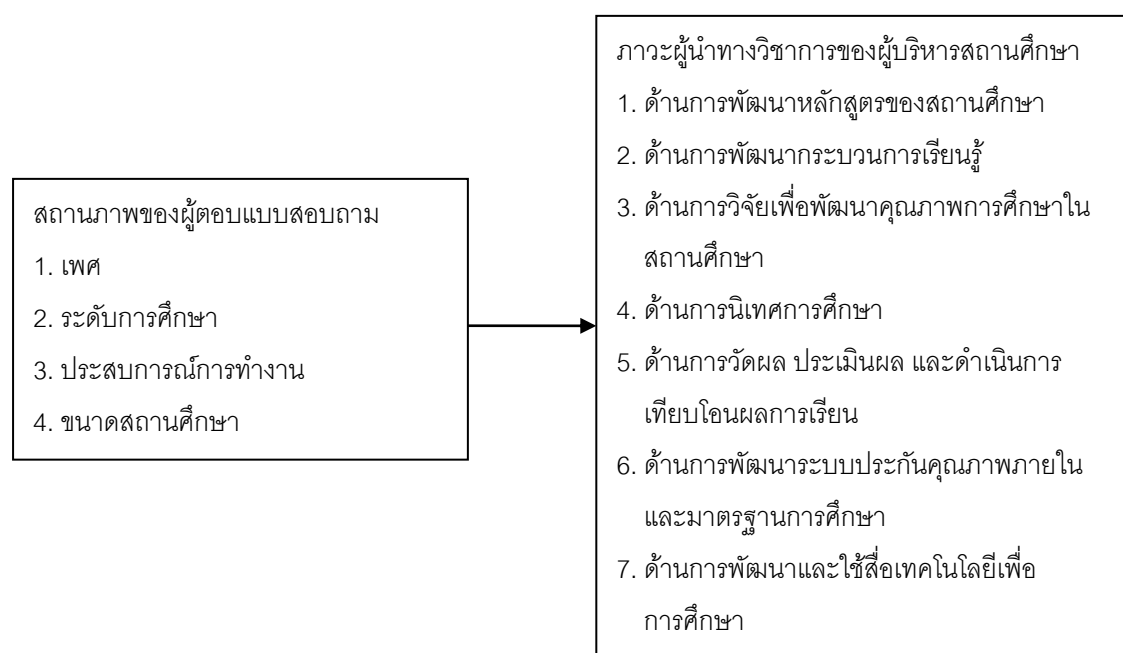
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้
3. หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559), พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560), สมควร ชุมชอบ (2560), ปิยธิดา ทาปลัด (2561), วรณกร ไชมขุนทด (2562), เศรษฐพงศ์ นันทิวศ์ (2563), สุริยา วงษ์ดา (2563), สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) และ ปวีณา ปุทธิจักร (2564) ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,855 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 319 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970: 608) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างแบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1$
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ .976
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 319 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ t-test และการทดสอบค่าสถิติ F test

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความเห็นของครูผู้สอนโดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.05	.743	มาก
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.04	.613	มาก
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.09	.810	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.09	.810	มาก
5. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน	4.07	.779	มาก
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.10	.699	มาก
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.21	.609	มาก
รวม	4.09	.725	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .61) รองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .70) และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .61)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.33	.53	4.04	.75	1.354	.177
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.02	.58	4.04	.62	-0.149	.881
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.25	.63	4.08	.82	.693	.489
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	.63	4.08	.82	.693	.489
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.39	.58	4.05	.78	1.468	.143
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอน	4.26	.69	4.10	.70	.789	.431
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.12	.65	4.21	.61	-0.491	.624
รวม	4.23	.61	4.09	.73	.763	.462

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.764	2	2.382	4.412*	.013
	ภายในกลุ่ม	170.633	316	.540		
	รวม	175.397	318			
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.081	2	1.041	2.797	.063
	ภายในกลุ่ม	117.579	316	.372		
	รวม	119.660	318			
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.663	2	1.331	2.042	.131
	ภายในกลุ่ม	206.021	316	.652		
	รวม	208.684	318			
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.663	2	1.331	2.042	.131
	ภายในกลุ่ม	206.021	316	.652		
	รวม	208.684	318			
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.634	2	.817	1.350	.261
	ภายในกลุ่ม	191.151	316	.605		
	รวม	192.784	318			
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.493	2	1.247	2.577	.078
	ภายในกลุ่ม	152.854	316	.484		
	รวม	155.347	318			
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.176	2	1.088	2.967	.053
	ภายในกลุ่ม	115.867	316	.367		
	รวม	118.043	318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.473	2	.737	2.257	.106
	ภายในกลุ่ม	103.130	316	.326		
	รวม	104.604	318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.753	2	1.877	3.455*	.033
	ภายในกลุ่ม	171.644	316	0.543		
	รวม	175.397	318			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.565	2	3.282	9.171**	.000
	ภายในกลุ่ม	113.096	316	.358		
	รวม	119.660	318			
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.433	2	3.716	5.836**	.003
	ภายในกลุ่ม	201.251	316	.637		
	รวม	208.684	318			
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.433	2	3.716	5.836**	.003
	ภายในกลุ่ม	201.251	316	.637		
	รวม	208.684	318			
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	9.536	2	4.768	8.222**	.000
	ภายในกลุ่ม	183.248	316	.580		
	รวม	192.784	318			
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	9.851	2	4.926	10.698**	.000
	ภายในกลุ่ม	145.495	316	.460		
	รวม	155.347	318			
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.726	2	.363	.978	.377
	ภายในกลุ่ม	117.317	316	.371		
	รวม	118.043	318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.840	2	2.420	7.665**	.001
	ภายในกลุ่ม	99.764	316	.316		
	รวม	104.604	318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	18.310	2	9.155	18.416**	.000
	ภายในกลุ่ม	157.087	316	.497		
	รวม	175.397	318			
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.373	2	1.687	4.584*	.011
	ภายในกลุ่ม	116.287	316	.368		
	รวม	119.660	318			
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	13.687	2	6.843	11.090**	.000
	ภายในกลุ่ม	194.997	316	.617		
	รวม	208.684	318			
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	13.687	2	6.843	11.090**	.000
	ภายในกลุ่ม	194.997	316	.617		
	รวม	208.684	318			
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	19.272	2	9.636	17.549**	.000
	ภายในกลุ่ม	173.512	316	.549		
	รวม	192.784	318			
6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	14.362	2	7.181	16.095**	.000
	ภายในกลุ่ม	140.985	316	0.446		
	รวม	155.347	318			
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.383	.682
	ภายในกลุ่ม	117.757	316	.373		
	รวม	118.043	318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.110	2	4.555	15.072**	.000
	ภายในกลุ่ม	95.494	316	.302		
	รวม	104.604	318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นต้องอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการในการวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน โดยประกอบไปด้วยการบริหารจัดการหลักสูตร การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทุกสาระวิชา การประเมินผลการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 222) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูผู้สอนในโรงเรียนใน

ด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเข็ญใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แล้วพบว่าด้านการบริหารหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ โดยการจัดแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบและดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จีวรธรณ จันทร์แย้ม (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม แล้วพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส รักษาอารยะธรรม (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ และ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน โดยรวมถึงการวางแผนการจัดหาและผลิตสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การส่งเสริมให้ครูสามารถผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถได้รับความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 29) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการใช้การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยในด้านการเรียนการสอน พร้อมนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในวงกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทเมือง (2565) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรจ วรดล (2563) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ผลจากการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการสรุปและรายงานผลการดำเนินการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลล์เจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224) กล่าวว่า การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ กรองทอง จิรเดชากุล (2550: 2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับ อุดมสิน คำมุงคุณ (2550: 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์อันสูงสุด คือ นักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยลักษณ์ รักษา สนั่น ผ้ายแดง และอมรรณ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แล้วพบว่าด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อจัดการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของครูในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลในรายวิชาต่าง ๆ การติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดทำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินการเทียบโอนความรู้หรือผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นเพื่อส่งเสริมความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553: 24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียน เป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์

เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้งและสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ทองคลี (2554) ที่ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อประเมินและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจนในการประเมินความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยพร บุญใบ (2560: 211-226) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ภักดีศุภผล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและมีพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยไม่ได้เลือกคุณสมบัติผู้ได้รับการพัฒนา การเข้า อบรม สัมมนา ตามระดับการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียน

ส่งเสริมให้โอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ครูทุกท่านสามารถได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีประสบการณ์และความรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ รวมทั้งครูอาจมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมพร เทพสีดา (2560: 75) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษามากน้อย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 66) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษานั้นได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้มีประสบการณ์และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำความรู้ความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ อรุณา ไชยเอม (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร แล้วพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมทุกด้านและเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนไม่มาก แต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพและคุณภาพครูให้มีสมรรถนะในรูปแบบเดียวกัน ทำให้มีการบริหารงานวิชาการในรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน แต่ในส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีพื้นที่

จำกัด และงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงเกิดความแตกต่างกันขึ้นส่งผลให้การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน แต่ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีพื้นที่ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เช่น มีสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมสวยงาม ปลอดภัย เหมาะแก่การเรียนรู้นักเรียนมากกว่า จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทงกรด (2558: 87) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับ ญัฐธนิชา พรณขาม (2554: 79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบวัดและประเมินผล จุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน
3. ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำมาปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายใน**. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545** พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญจิตต์ เนียมเมศ. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นครบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรัส รักอารยะธรรม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิราวรรณ จันทร์แย้ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชลนิชา ศิลพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยลักษณ์ รักษา สนั่น ฝ่ายแดง และ อมรรณ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
เขต 1. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐฐนิชา พรหมขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตรา เขต 2. (ม.ป.ท.).
- ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นรชัย ภักดีศุภผล. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณกร ไชมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรจ วรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร ทองดลี. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เศรษฐพงศ์ นันทวิงศ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมควร ชุมชอบ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- สมพร เทพสิดา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สรพรเพชญ์ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). ปฏิรูปการเรียนรู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

- สุขฤทัย จันท์ทองกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยา วงษ์ตา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรอุมา ไชยเดม. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Hallinger, P.; & Murphy, M. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. 8(6): 221-224.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E038S: การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

PERSONNEL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ศิริพร สุมาลัย¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 331 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนากุศลกร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรีตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ชัดเจน เช่น คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะและความรู้วิชาชีพของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรผ่านกิจกรรมสร้างทีม สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมใช้เกณฑ์ที่โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนและเงื่อนไขที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were 1) To study personnel management of secondary schools in Nonthaburi Province under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office 2) To compare personnel management of secondary schools in Nonthaburi. 3) To study guidelines to develop personnel management of secondary schools in Nonthaburi Province under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. The sample group included administrators and teachers in total of 331 people calculated the sample size from Taro Yamane's formula by using a simple random Stratified sampling. The used tool was a questionnaire. The statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistic, and F test statistic.

The research results found that

1. The overall personnel management in educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office is at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest average score is termination, followed by recruitment, personnel development, and the aspect with the lowest average score is personnel retention.
2. The administration of personnel in educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office, categorized by gender, age, educational level, current position, and work experience, was found to have no significant differences.
3. The approach to developing personnel management in secondary schools in Nonthaburi province should involve school administrators creating a staffing plan that aligns with the institution's vision, mission, and goals. This plan should define clear qualifications for staff, such as education, experience, and special skills. Additionally, it is important to assess the need for professional skill and knowledge development among staff, promoting continuous learning and adaptability. Building good relationships between teachers, administrators, and staff through team-building activities is essential. Support should be provided to staff with potential to advance in their careers, while transparent criteria for performance evaluation should be established, with clear steps and conditions to ensure mutual understanding.

Keywords: Personnel Management, School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงมีผลให้ภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีภาระกระจาย

อำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปสู่ คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2553)

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของของการบริหารทั้งปวงเพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหาร ทั้งหมดและเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะงานทุกชนิดของทุกองค์การไม่ว่า องค์การนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่วางไว้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้และความสามารถของบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้ที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตาม นโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ตั้งแต่การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปจนการดำรงไว้ซึ่งการรักษา การพัฒนา บุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ และ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ (เสาวนีย์ นุชรงค์. 2559)

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบเห็นความสำคัญในการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบเห็นมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิชาชีพ ให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นในหน่วยงานมีการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะ ด้วย วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบส่งเสริมให้ข้าราชการ พัฒนาตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบเห็น. 2566)

จากแนวคิดและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมองเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา มีความจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบเห็นมี ประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้นพบเห็น เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบเห็น อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

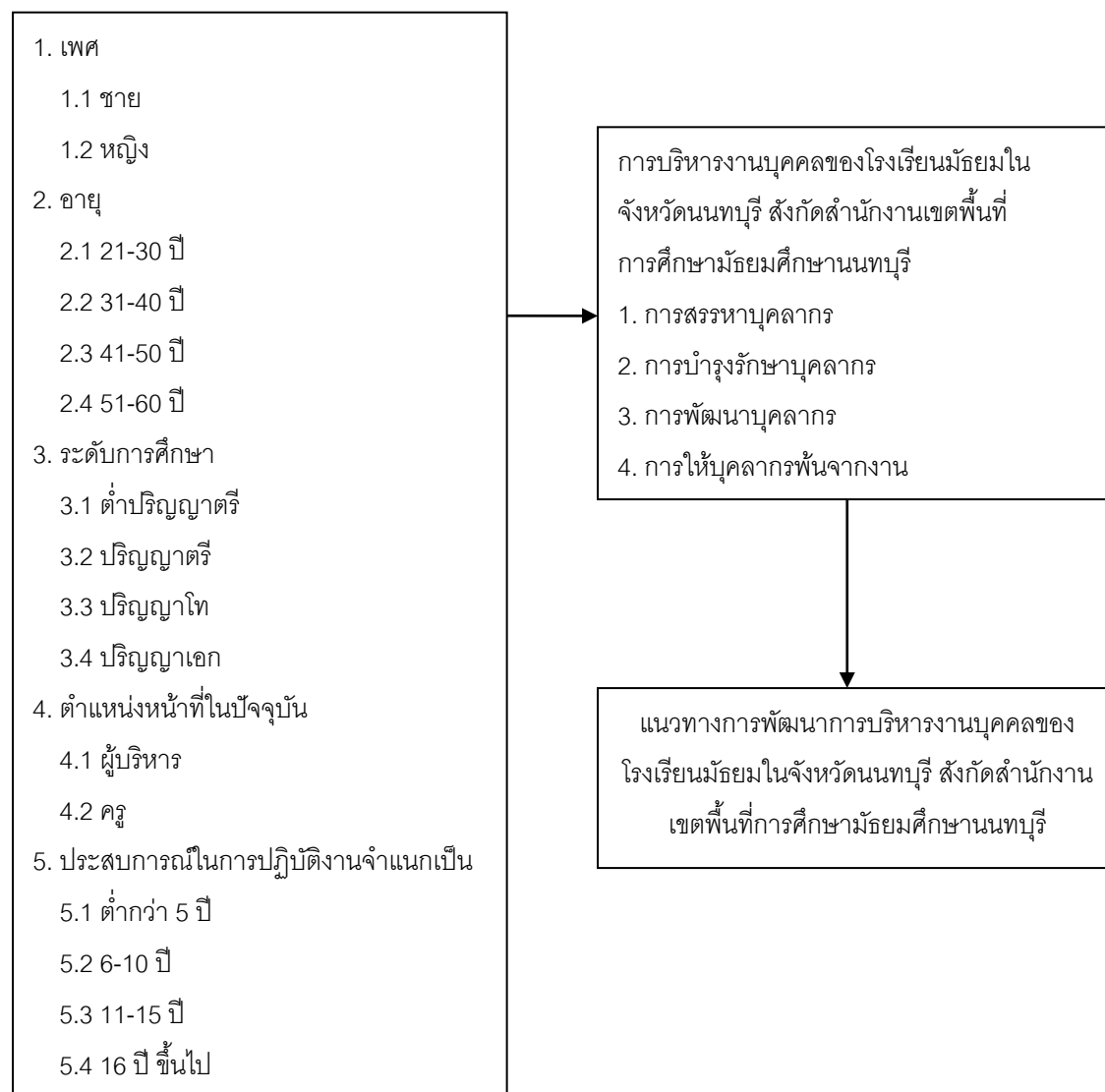
1. เข้าใจกระบวนการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. โรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์
3. โรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจากการสังเคราะห์ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Armstrong (1995), Castetter; & Young (2000), กิตติ์ เจ๊ะไ้ (2556), มลิวรรณ์ เพชรประดิษฐ์ (2556), ภารดี อนันต์นารี (2557), จิตติยา ปทุมราชภู่ (2557), อุทุมพร จันทน์ประวัติ (2557), เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559), วาราดา ณ ลานคา (2560) และ นกัศกรณ์ มูลสิน (2561) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารงาน บุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงในภาพ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

บุคลากรที่มีเพศอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,905 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามเน่ (Yamane, 1973) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดรูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended question) โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ใน 5 องค์ประกอบหลักและ 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน

โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นลงในช่องประมาณค่าความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามจากข้อ 1 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.5-1 โดยทั้งฉบับได้ค่า $IOC = 0.82$
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .991
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ คือ F test (ANOVA) และ t-test (Independent)

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 65.86 และเป็นผู้ชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.14 ระดับอายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ระดับอายุ 21-30 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.95 ระดับอายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69 และระดับต่ำกว่าอายุ 51-60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.85 ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.72 ระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 87.31 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.02 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69 02 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.002 ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม

(n = 331)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.37	0.25	มาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	0.20	มาก
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.17	0.29	มาก
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.40	0.35	มาก
โดยรวม	4.32	0.27	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.25) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.22) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.29)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ

(n = 331)

การบริหารงานบุคคล	จำแนกตามเพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n = 113)		(n = 218)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.355	.245	4.380	.251	-869	.385
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.331	.230	4.354	.181	-932	.353
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.171	.181	4.175	.285	-.091	.928
4. การให้พ้นจากงาน	4.426	.028	4.384	.359	1.040	.299
รวม	4.32	.159	4.32	.174	.119	.905

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นนทบุรีใน 5 องค์ประกอบ 4 ด้าน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ

(n = 331)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	8.950	9	.994	1.256	.260
	ภายในกลุ่ม	254.162	321	.792		
	รวม	263.112	330			
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.136	13	.549	.680	.783
	ภายในกลุ่ม	255.976	317	.807		
	รวม	263.112	330			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.752	12	.646	.804	.646
	ภายในกลุ่ม	255.360	318	.803		
	รวม	263.112	330			
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.006	9	.667	.833	.586
	ภายในกลุ่ม	257.106	321	.801		
	รวม	263.112	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.461	10.75	0.714	0.893	0.569
	ภายในกลุ่ม	255.651	319.25	0.801		
	รวม	263.112	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 331)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.548	9	.505	1.504	.145
	ภายในกลุ่ม	107.863	321	.336		
	รวม	112.411	330			
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.517	13	.194	.558	.886
	ภายในกลุ่ม	109.894	317	.347		
	รวม	112.411	330			
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.565	12	.464	1.380	.174
	ภายในกลุ่ม	106.846	318	.336		
	รวม	112.411	330			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.909	9	.212	.616	.783
	ภายในกลุ่ม	110.502	321	.344		
	รวม	112.411	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.635	10.75	0.344	1.015	0.497
	ภายในกลุ่ม	108.776	319.25	0.341		
	รวม	112.41	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

(n = 331)

การบริหารงานบุคคล	จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน				t	p
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	(n = 42)		(n = 289)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.402	.267	4.367	.246	.841	.401
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.303	.251	4.352	.190	-1.179	.244
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.109	.418	4.183	.264	-1.123	.267
4. การให้พ้นจากงาน	4.405	.285	4.398	.358	.118	.906
รวม	4.31	.198	4.32	.165	-628	.533

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 331)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการการสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.927	9	.436	.786	.630
	ภายในกลุ่ม	178.224	321	.555		
	รวม	182.151	330			
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.851	13	.527	.953	.498
	ภายในกลุ่ม	175.300	317	.553		
	รวม	182.151	330			
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.135	12	.595	1.080	.376
	ภายในกลุ่ม	175.016	318	.550		
	รวม	182.151	330			
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.848	9	.650	1.183	.305
	ภายในกลุ่ม	176.303	321	.549		
	รวม	182.151	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.940	10.75	0.552	1.001	0.452
	ภายในกลุ่ม	176.211	319.25	0.552		
	รวม	182.151	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเสนอแนะแนวทางในการยกระดับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้วิธีการให้ผู้บริหารและครูผู้สอนตอบ
แบบสอบถามในส่วนข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนางานบริหารงานบุคคล ซึ่งสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ด้านการการสรรหาบุคลากร

ผู้บริหารควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
และควรมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการให้ชัดเจน เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถพิเศษ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เช่น ทักษะที่จำเป็น ความรู้ด้านวิชาชีพ หรือแนวโน้มใหม่ ๆ ในการศึกษาและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ผ่านกิจกรรมสร้างทีม เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือวันสถาบัน สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพให้ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านการให้พินิจจากงาน

ผู้บริหารควรใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบุขั้นตอนและเงื่อนไขที่ชัดเจน เพื่อให้ทั้งบุคลากรและผู้บริหารมีความเข้าใจตรงกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบว่ามีปัญหามาก เมื่อพิจารณาจากด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้พินิจจากงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นพบว่ามีปัญหามาก เมื่อพิจารณาจากด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้พินิจจากงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ชัดเจน เช่น คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะและความรู้วิชาชีพของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรผ่านกิจกรรมสร้างทีม สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมใช้เกณฑ์ที่โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนและเงื่อนไขที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยผู้ให้ข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการให้พินิจจากงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ คำพิฑูรณ์ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) ได้ทำ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจง (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 องค์ประกอบ 4 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุชาติ คำพิรุณ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีครบทุกด้านและทุกด้านเน้นไปในทิศทางที่ต้องการให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565) การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงาน ของบุคคลเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ” การบริหารงานบุคคล จึงเป็นศิลปะหรือเทคนิคการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือคนเราเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการมาทำหน้าที่ทำงาน ทำงานด้วยใจรัก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลจึงมิใช่เพียงแต่การเลือกและแต่งตั้งคนเข้ามาทำงาน เท่านั้นแต่ยังหมายถึงการดำเนินกิจกรรม และการบริหารคนตั้งแต่ก่อนบุคคลนั้นจะเข้าสู่องค์กร จนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อบริษัทกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้า

ศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำปรึกษาชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการรักษานักเรียน บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิด เจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่าควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะด้านวิชาการและบริหาร เช่น Active Learning และเทคโนโลยีการสอน สนับสนุนการศึกษาต่อและเพิ่มคุณวุฒิทางวิชาการ นอกจากนี้ ควรเพิ่มสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การดูแลสุขภาพ ที่พักรักษา และพัฒนาตนเอง รวมถึงส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะโดยกำหนด Career Path ที่ชัดเจน การบริหารงานบุคคลต้องโปร่งใส ยุติธรรม ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ควรมีการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านวิชาการ เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล หรือโรงเรียนในฝัน เพื่อพัฒนางานบุคคล และหารูปแบบนวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารจัดการงานบุคคลให้มีคุณภาพ

ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติ์ เจ๊ะไธ้. (2556). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเหนือคลอง

จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

จิตติยา ปทุมราชภักดี. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ณัฐนิช ศรีลำคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- ณัฐวุฒิ เข้มแข็ง และ สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยา-
สาสน์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มลิวรรณ์ เพชรประดิษฐ์. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมือง
นาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- รุ่งกานต์ ทองปาน. (2557). สภาพบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สรณศิริ กิจติยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา Personnel management in educational
institutions. นครสวรรค์: บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. (2567, 1 ธันวาคม). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก <https://main.spmnonthaburi.go.th/aplan/>.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสาวนีย์ นุชรังค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อุทุมพร จันทระประวีติ. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

Armstrong, Michael. (1995). *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan.

Castetter, W. B.; & Young, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*.
7th ed., New Jersey: Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.

E039S: การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

THE EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION IN THE NEW NORMAL ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

รติยา รุณหิwa¹ สมนึก การ์ิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวนทั้งสิ้น 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว และการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านงานกิจการนักเรียน 2) เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรีไม่แตกต่าง และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี พบว่าควรพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ยุคชีวิตวิถีใหม่

Abstract

The purposes of this study were 1. To study the administration of school administrators in the new normal era under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi 2. To study and compare school administration in the new normal era under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi and 3. To study educational institution administration guidelines in the new normal era under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 320

teachers by calculating the sample size from Krejcie and Morgan's table. Tool used in this research was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency values, percentage, mean, standard deviation, f-test and t-test and content analysis.

The research found that 1) Gender, age, educational background, and job position and different work experiences do not affect school administration in the new normal era under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. 2) Overall management school administration in the new normal era was at the highest level, namely general administration, personnel affairs, academics affairs and student affairs. And 3) Guidelines for educational institution administration in the new normal era under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office were found that educational institution administration should be developed in the new normal era to enhance the efficiency and effectiveness of educational institutions.

Keywords: School administration, The new normal Era

ความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะอีก 20 ปีข้างหน้า และมียุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและ นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566)

ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน จากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทาง ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะและบุคลิกภาพและเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาคือผลที่ได้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยที่ป้อนเข้าอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ศีกฤทธิ ศีลาฉาย, 2566)

การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ คุณลักษณะ ทักษะ และเจตคติ ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับบทบาทการบริหารสถานศึกษาได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนต้องฝึกฝน อบรม เสริมสร้างให้ตนเองเกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ และหลากหลาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการมีสมรรถนะที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ศิรินาถ ทับทิมใส, 2564)

โรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ให้ความสำคัญกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่และเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีภาวะผู้นำด้านการปรับเปลี่ยนสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ริเริ่ม สร้างนวัตกรรม นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุง สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีความสนใจสามารถนำผลการศึกษสมรรถนะที่จำเป็นไปใช้ประโยชน์ปรับประยุกต์เพื่อนำพาสถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตลอดจนนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา สมรรถนะหลัก ในการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

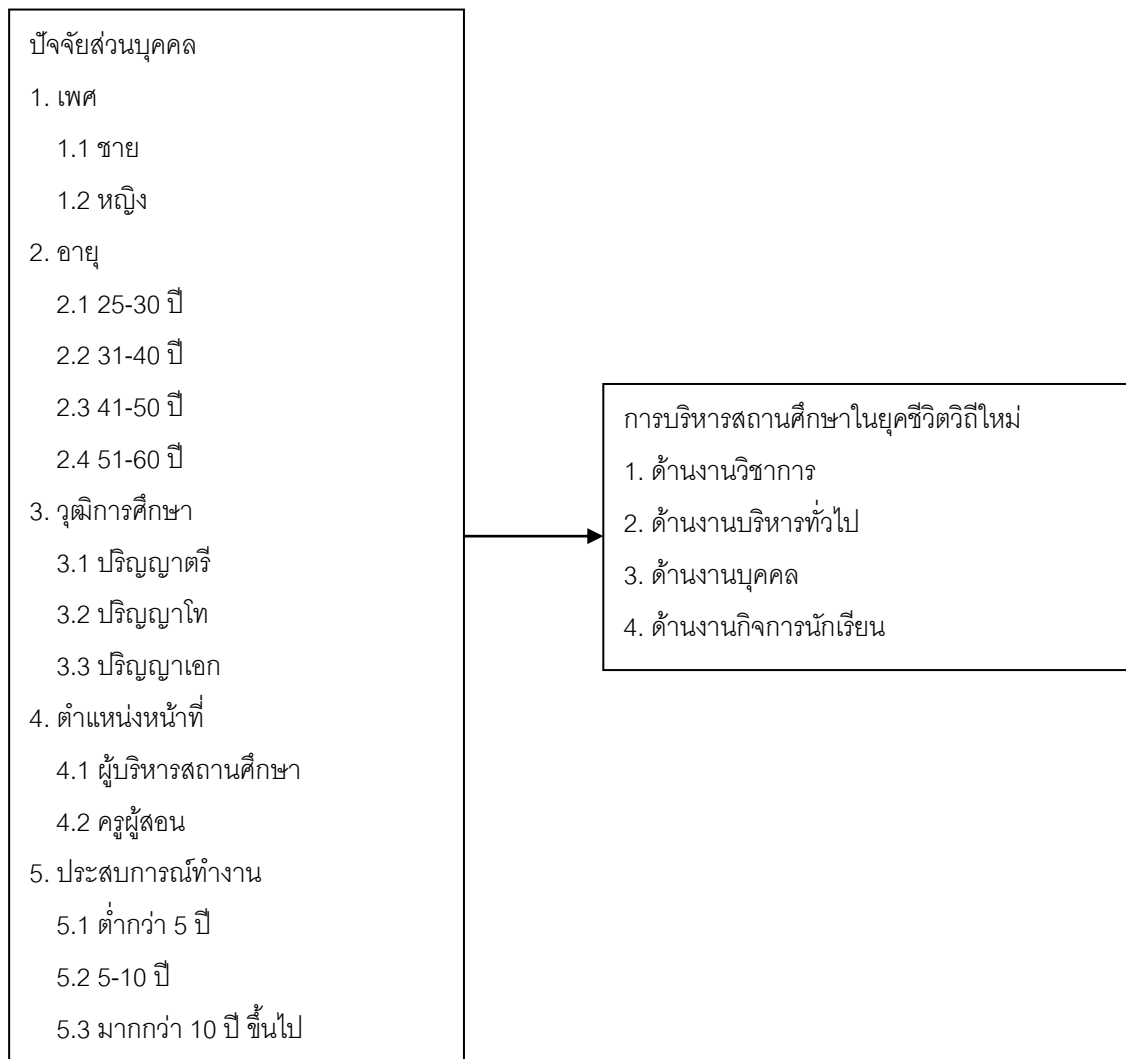
1. สามารถนำผลการวิจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ไปพัฒนาเป็นแนวทางกำหนดนโยบาย การวางแผนและตัดสินใจในระดับผู้กำหนดนโยบาย หรือระดับผู้ปฏิบัติ ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสม มีประโยชน์ และเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถนำผลการวิจัยการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ไปดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถนำผลการวิจัยแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสภานนทบุรี ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสภานนทบุรี โดยนำหลักการแนวคิดทฤษฎี จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ดิวอี้ (Dewey. 1999), คอตเลอร์ และ เคลเลอร์ (Kotler; & Keller. 2019), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2562) ส่วนการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ ได้สังเคราะห์งานวิจัยของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561), ธีระ รุญเจริญ (2562), ณัฐพัชร บุญเกตุ (2563), พัทธราภรณ์ ดวงชื่น (2563), กาญจนา บุญภักดี (2563) และ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2564) ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คอตเลอร์ และ เคลเลอร์ (Kotler; & Keller. 2019) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริโภค โดย อายุ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว เพศ รายได้ การศึกษา ศาสนา สัญชาติชน ชั้นทางสังคม เป็นปัจจัยที่นักการตลาดนิยมใช้มาก แต่ยากได้ตามกันการตลาดควรเลือกเพียงบางปัจจัยมาใช้ในการ แบ่งกลุ่มลูกค้าซึ่งควรมีปัจจัย ดังนี้

1. อายุ (Age) บุคคลจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกันตามอายุโดยส่วนมาก นักการตลาดจะแบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามอายุเช่น สินค้าสำหรับเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. วงจรชีวิตครอบครัว (Life-Cycle Stage) การดำรงชีวิตในแต่ละขั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการสินค้าและพฤติกรรมการซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่กำลังจะแต่งงาน จะสนใจเรื่องการซื้อบ้านใหม่

3. เพศ (Gender) เพศหญิงและเพศชายจะมีทัศนคติและความชอบที่แตกต่างกัน เช่น เพศชายจะชอบศึกษาข้อมูลของสินค้าก่อนที่จะซื้อสินค้าและมักจะเลือกซื้อสินค้าจากคุณสมบัติแต่เพศหญิงมักจะเลือกซื้อสินค้าจากความชอบ หรือสินค้าที่มีคนอื่นแนะนำว่า ดี

4. รายได้ (Income) มีผลกระทบต่ออำนาจการซื้อในตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการจึงเป็นเหตุให้นักการตลาดควรให้ความสนใจในเรื่องของรายได้

5. ช่วงวัย (Generation) แต่ละช่วงวัยจะได้รับอิทธิพลจากเพลง ภาพยนตร์การเมืองหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พฤติกรรมในการเลือกซื้อสินค้าและบริการของแต่ละคนแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลที่แตกต่างกัน ตามลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล บทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตำรา เอกสารทางวิชาการ และได้นำเสนอความหมาย บทบาทหน้าที่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล ก็เพื่อที่จะให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างอิสระ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล บทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตำรา เอกสารทางวิชาการ และได้นำเสนอความหมาย บทบาทหน้าที่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มุ่งส่งเสริม พัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกระดับกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี แตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970: 608) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) F test (ANOVA) และ t-test (Independent)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 มีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวม

	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านงานวิชาการ	4.51	.40	มากที่สุด
2. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.61	.31	มากที่สุด
3. ด้านงานบุคคล	4.58	.32	มากที่สุด
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	4.42	.32	มากที่สุด
รวม	4.53	.34	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านงานบุคคล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.32) ด้านงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) และด้านงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านงานวิชาการ	4.60	.44	4.51	.42	2.339	.127
2. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.66	.43	4.58	.32	6.340	.012*
3. ด้านงานบุคคล	4.60	.33	4.58	.30	.076	.784
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	4.51	.32	4.45	.33	2.589	.109
รวม	4.60	.38	4.53	.34	2.836	.258

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย
 ด้าน พบว่า งานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารสถานศึกษา ในยุคชีวิตวิถีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.789	1	1.789	10.008	.002*
	ภายในกลุ่ม	56.831	318	.179		
	รวม	58.620	319			
2. ด้านงานบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.065	1	.065	.697	.404
	ภายในกลุ่ม	29.655	318	.093		
	รวม	29.720	319			
3. ด้านงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.093	1	.093	.955	.329
	ภายในกลุ่ม	31.035	318	.098		
	รวม	31.128	319			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษา ในยุคชีวิตวิถีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.238	1	.238	2.260	.134
	ภายในกลุ่ม	33.509	318	.105		
	รวม	33.747	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.546	1	.546	3.480	.218
	ภายในกลุ่ม	37.758	318	.119		
	รวม	38.303	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี

ตำแหน่งหน้าที่	Mean	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.51	-	.50*
ครูผู้สอน	4.61	.50*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบคู่ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน กับการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้วยวิธี L.S.D ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า คู่ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครูผู้สอน มีการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่ 2 ครูผู้สอน กับ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	1.182	.308
	ภายในกลุ่ม	58.186	317	.184		
	รวม	58.620	319			
2. ด้านงานบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.009	.093	.911
	ภายในกลุ่ม	29.702	317	.094		
	รวม	29.720	319			
3. ด้านงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.051	.518	.596
	ภายในกลุ่ม	31.027	317	.098		
	รวม	31.128	319			
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	2.304	.102
	ภายในกลุ่ม	33.263	317	.105		
	รวม	33.747	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.259	2	.130	1.024	.479
	ภายในกลุ่ม	38.044	317	.120		
	รวม	38.304	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านงานกิจการนักเรียน

2. เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีไม่แตกต่าง

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านงานกิจการนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านงานบริหารทั่วไป โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสาน ส่งเสริม สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรภาครัฐและเอกชน เข้ามาร่วมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการออก ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานต่าง ๆ และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับ นโยบาย สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา และด้านงานกิจการนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีงานรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ งานกิจการนักเรียน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาเชโก (Pacheco, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กรณีในประเทศที่กำลังพัฒนา พบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันทุกอย่างได้รับผลกระทบไม่เว้นแม้แต่ภาคการศึกษา มีการ ปรับเปลี่ยนไปใช้การสอนออนไลน์ในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศกำลังพัฒนา พบว่าความไม่เท่าเทียมกันในภาคการศึกษามีสูงขึ้นต้องปรับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ เพื่อบรรเทาปัญหาการ จัดการเรียนการสอนที่ต้องหยุดชะงักเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยคำนึงถึง ความ สะดวกสบาย ความคล่องตัว ทั้งเจ้าหน้าที่และนักศึกษาเป็นอันดับแรก การเข้าถึงการจัดการสอนแบบออนไลน์ ต้องมี การเปลี่ยนแปลงทั้งนักศึกษา บุคลากร และทั้งมหาวิทยาลัยระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็นริโก ริชาร์ด และ แอนเน็ตต์ (Enrico; Richard; & Annette, 2021) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจการจัดการศึกษารูปแบบ ใหม่โดยนำ เทคโนโลยีการเรียนรู้และความหลากหลายมาใช้ในการจัดการศึกษาในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่าการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในครั้งนี้ ทำให้สหรัฐอเมริกาเกิดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ตอนปลายมากขึ้น โดยเฉพาะกับนักเรียนที่อยู่ในครอบครัวที่มี รายได้น้อยหรือเป็นชนกลุ่มน้อย ซึ่งยิ่งทำให้คนกลุ่มนี้เข้าถึงเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เพื่อสนับสนุนการเรียน

การสอนและการเรียนรู้ด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการสำรวจความต้องการและจัดกลยุทธ์ในการดำเนินการ เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาก็ให้เห็นว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นสาเหตุทำให้ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเพิ่มขึ้นในสังคมมากกว่าทางเศรษฐกิจ

2. เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โสมิตพิมานเวช (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีในการ เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากทุกภูมิภาคในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผลให้การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การ บริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีเทคนิคการจัดการ ทักษะในยุคใหม่ แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิชาการ ความเป็นผู้นำ การวางแผน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การสร้างทีม ผู้บริหารต้องสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ น้อมนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงาน หลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการบริหารคน หลักกสิยธรรม เป็นแนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในสถานศึกษา และหลักธรรมทศพิธราชธรรม เป็นหลักในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านงานวิชาการ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียน ทองแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบ จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผล กระทบต่อการศึกษาทั่วโลก จากผลกระทบกระจายจากคนสู่คน จากคนหนึ่งกระจายแบบลูกโซ่ ตามการเคลื่อนย้ายประชาชน คนติดเชื้อเดินทางไปไหนถ้าไม่ป้องกันก็จะเปิดจุดการแพร่เชื้อที่นั่นและ กระจายจากจุดนั้นออกไปจากจุดเกิดติดเชื้อ COVID-19 ซึ่งการจัดการศึกษาได้มีการปรับตัวในเวลา กำลังระบาดหรือสถานการณ์วิกฤติ (During Crisis) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การดำรงชีพ ปัจจุบัน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร การเว้นระยะห่างทางสังคม การเงินในรูปแบบใหม่ คือ การใช้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในด้านการเงินและการให้บริการผ่านทางสมาร์ทโฟน เป็นต้น การออกแบบเพื่อ การปรับตัว (Design Based New Normal) หรือพิมพ์เขียวทางการศึกษาในอนาคต ที่ให้ความสำคัญ กับการปรับแนวคิดความเชื่อของบุคลากรว่าจะต้องปรับตัวอย่างมากและสร้างพลังใจในการพัฒนา ตนเองบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเรียกว่า Growth Mindset เป็นเรื่องสำคัญ การเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ การสื่อสาร รวมทั้งการซื้อของออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นกลไกสำคัญ สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชน

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่าควรพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ พรหมมา สายรุ่ง ธิตา และ ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหาร สำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยได้ข้อสรุปของงานวิจัย ดังนี้ 1) สภาพปัญหา การ

บริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้าน การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ในวิถีการเรียนรู้ และ 2) แนวทางการบริหารสำหรับการ จัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาได้ แนวทาง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 2) ด้านการพัฒนาครูในวิถี การเรียนรู้ใหม่ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 4) ด้านการประเมินผล ในวิถี การเรียนรู้ใหม่ 5) ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 6) ด้าน การบริหารจัดการทรัพยากรการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ ตามความเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงประเด็นสำคัญที่เป็นผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้อเสนอแนะทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และระดับสถานศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ พบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการ พัฒนาสู่เป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน และผู้บริหารควรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ

2. ด้านงานบริหารทั่วไป พบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความ คิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำข้อค้นพบมาปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านงานบุคคล พบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายสภาพปัญหา และความต้องการของ สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดตามมาตรฐานที่กำหนด

4. ด้านงานกิจการนักเรียน พบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นผู้บริหารควรมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี

2. ควรมีการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ จากโรงเรียนที่มีผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านวิชาการ เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล หรือโรงเรียนในฝัน เพื่อพัฒนางานวิชาการ และหารูปแบบนวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

3. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**.

กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กาญจนา บุญภักดี. (2563). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 19 (2). A1-A6.

ณัฐพัชร บุญเกตุ. (2563). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 6(8): 69-80.

ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2562). **ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล**. ใน จินฉัตร ปะโคทั้ง (บ.ก.), รวบรวมบทความการบริหารการศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1 (หน้า 5-9). อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.

พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. **วารสารศิลปการศึกษ**. 4(3): 783-795.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2561). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ พรหมมา สายรุ่ง ธิตา และ ไพรม รัตนชูวงศ์. (2563). **แนวทางการบริหาร สำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด**.

ศรินาถ ทับทิมไธ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2564). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน. **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา.27 มีนาคม 2564**. วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: สำนักงานวิจัยและพัฒนา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2563). **หลักการการตลาด**. นนทบุรี: ธรรมสาร.

ศีกฤทธิ ศิลาลาย. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่. **วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (Ratanabuth Journal)**. 5(1): 58-74.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2564). **การออกแบบนโยบายการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตในปี 2040**. กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเทอร์เน็ต.

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โษษิตพิมานเวช. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

Dewey, J. (1999). *The Dewey School: The Laboratory School of the University of Chicago 1896-1903*. Chicago: University of Chicago Press.

Gandolfi, E.; Ferdig, R. E.; & Kratcoski, A. (2021). *A New Educational Normal an Intersectionality-led Exploration of Education*. (Learning Technologies and Diversity During COVID-19, 2021).

Kotler, P.; & Keller, K. L. (2019). *Marketing management*. 15th ed., New York: Pearson.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.

Pacheco, J. A. (2020). *The “New Normal” in Education*. Research Centre on Education (CIEd). Institute of Education, University of Minho, Braga Campusde Gualtar, Portugal.

E040S: คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS TEACHERS
PERSPECTIVES UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING
ENCOURAGEMENT

ณภัทรศรณณ์ โพธิ์งาม¹ อมรรัตน์ ประวิติรุ่งเรือง² และทองยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52 - .93 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรมีคุณลักษณะครบถ้วน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยควรรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พัฒนาแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทนสมัยด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการใช้ AI และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มองการณ์ไกล และปรับตัวตามยุคสมัยได้ดี เป็นผู้คนที่กล้าคิดกล้าทำ สร้างแรงบันดาลใจและทีมงานที่เข้มแข็ง บริหารงานอย่างโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น และเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To examine the desirable characteristics of school administrators as perceived by teachers under the Chonburi Provincial Office of Learning Encouragement; 2) To compare these characteristics based on teachers' gender, age, educational level, and work experience; and 3) To explore teachers' suggestions regarding the desirable characteristics of school administrators. The sample group consisted of teachers under the Chonburi Provincial Office of Learning Encouragement. The sample size was determined using Krejcie & Morgan's (1970) standard table, resulting in a total of 114 participants selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .988. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences were identified, post-hoc analysis was conducted using Scheffé's method for pairwise comparisons.

The research findings revealed that: 1) The overall perception of desirable characteristics of school administrators was at a high level. Among the specific characteristics, knowledge and competence received the highest rating, followed by vision, both at a high level. The lowest-rated characteristic was human relations, though it was still rated highly. 2) There were no significant differences in teachers' perceptions of the desirable characteristics of school administrators when categorized by gender, age, educational level, or work experience. and 3) The results of the recommendations for desirable characteristics of school administrators, according to teachers' opinions, found that there were 7 areas and 30 characteristics.

Keywords: Desirable Characteristics School Administrators

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาจะช่วยสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาเอกลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการ

พัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน การจัดระบบโครงสร้างสำหรับกระบวนการจัดการศึกษาที่ดีหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติโดยมีความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน จึงได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนสถานศึกษาจากทุกประเภท ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีการตั้งเป้าหมายว่า “มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด” ต้องเป็นมาตรฐานการศึกษาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงสามารถนำไปประเมินได้จริง ตามศักยภาพของสถานศึกษา สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้จริง มุ่งให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในแต่ละประเภทของสถานศึกษาในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. 2566: 62) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี ที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่น และแผนการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. 2566: 68)

คุณลักษณะของผู้บริหารอันพึงประสงค์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการ และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายอย่างทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการ และความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องให้คำแนะนำสร้างศรัทธา และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานของผู้บริหารยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งขวัญกำลังใจของครูด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540: 2) ซึ่งในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารนับว่าเป็นผู้สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารจะจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. 2560: 99) ซึ่ง

สอดคล้องกับ ธัญรัตน์ สุริยวารกุล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา คือ ผู้รับผิดชอบในการ บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนคุณลักษณะหลายประการ มาเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการ (ธัญรัตน์ สุริยวารกุล, 2564: 11) และประเสริฐ บำเรอ กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของ ผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมเยือกเย็นแก้ปัญหาด้วยเหตุด้วยผล มีความมั่นคงทาง อารมณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการตัดสินใจ ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ มี ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่น ๆ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ มีมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะใน ด้านต่าง ๆ (ประเสริฐ บำเรอ, 2566: 33-34) สอดคล้องกับ แสงพอนไซ สีวิไล (2561: 33) กล่าวว่า คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็น คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่ครูคาดหวังหรือต้องการ ให้เป็น ไม่ว่าจะเป็นการยึดมั่นในการเมือง คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ และการมีแบบแผนในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างใกล้ชิด และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านการบริหารจัดการ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 7) ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำ ให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษา แห่งชาติ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ โดยดำเนินการบริหาร เพื่อบริการให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ความพึงพอใจ รวมทั้งบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้พิจารณา ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคุณลักษณะของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

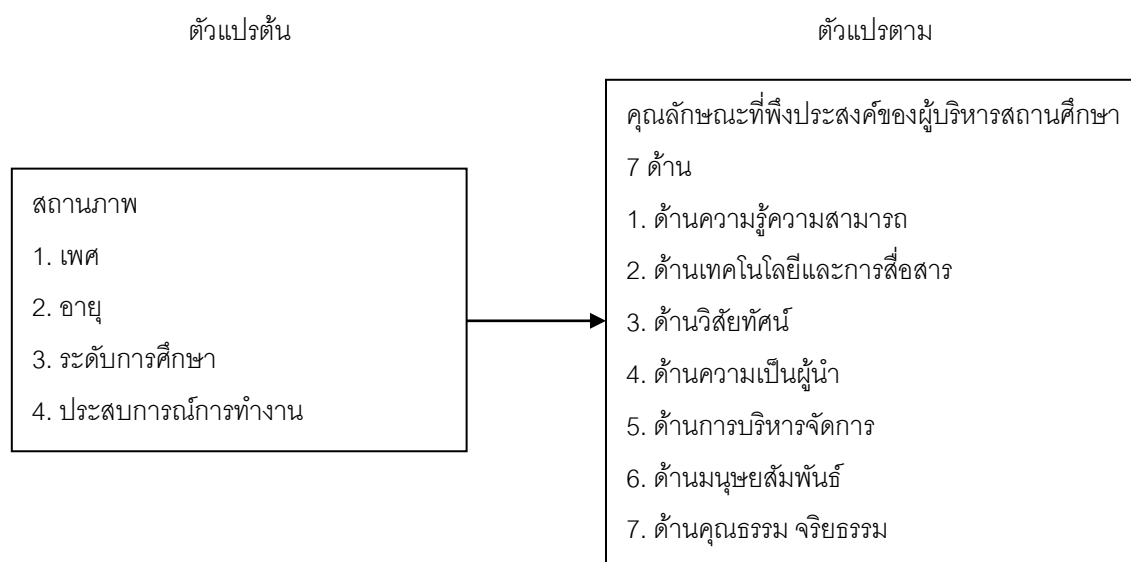
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี
2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดและการสังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ วิชาดา เจริญชุมน์ และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2567: 81-94), ปรัชญา ขาวราศรี และคณะ (2567: 260-276), รัชัญ เพชรมี และคณะ (2566: 254-265), เกวลิน เขียวอร่าม (2561: 6), Stogdill (1974: 74-75), นฤมล อินปากท่า และ ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2565: 36), ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564: 181), นิรินาม งามวาจา และ วชิรี แสงบุญเรือง (2564: 83), Hoyle, English; & Steffy (2005: 1-167) และ ทรงพล เจริญคำ (2562: 17) ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านการบริหารจัดการ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 7) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 อำเภอ จำนวนทั้งหมด 161 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 114 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Kregcie; & Morgan. 1970: 608) สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้
อำเภอเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = 1
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52 - .93 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .988
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. พบว่า ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 79.82 และเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72 อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.46 อายุ 31-39 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 91.23 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77 มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้ความสามารถ	4.52	.499	มากที่สุด
2. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.44	.567	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.45	.597	มาก
4. ด้านความเป็นผู้นำ	4.37	.622	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการ	4.39	.612	มาก
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.30	.694	มาก
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.39	.547	มาก
รวม	4.39	.547	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .547) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .499) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .597) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .694)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

ตาราง 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านความรู้ความสามารถ	ชาย	4.46	.554	-.589	.557
	หญิง	4.53	.487		
2. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	ชาย	4.48	.532	.324	.746
	หญิง	4.44	.579		
3. ด้านวิสัยทัศน์	ชาย	4.48	.555	.292	.759
	หญิง	4.44	.609		
4. ด้านความเป็นผู้นำ	ชาย	4.43	.577	.541	.590
	หญิง	4.36	.634		
5. ด้านการบริหารจัดการ	ชาย	4.47	.503	.655	.514
	หญิง	4.38	.637		
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ชาย	4.41	.506	.826	.411
	หญิง	4.27	.734		
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ชาย	4.46	.504	.623	.535
	หญิง	4.38	.559		
รวม	ชาย	4.46	.504	.623	.535
	หญิง	4.46	.554		

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.034	1	0.034	.136	.713
	ภายในกลุ่ม	28.117	112	0.251		
	รวม	28.152	113			
2. ด้านเทคโนโลยีและการ สื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.014	1	0.014	.044	.834
	ภายในกลุ่ม	36.366	112	0.325		
	รวม	36.381	113			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.198	1	0.198	.554	.458
	ภายในกลุ่ม	40.045	112	0.358		
	รวม	40.243	113			
4. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.128	1	0.128	.329	.567
	ภายในกลุ่ม	43.542	112	0.389		
	รวม	43.670	113			
5. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.299	1	0.299	.799	.373
	ภายในกลุ่ม	41.977	112	0.375		
	รวม	42.277	113			
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.106	1	0.106	.218	.641
	ภายในกลุ่ม	54.314	112	0.485		
	รวม	54.420	113			
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	1	0.082	.272	.603
	ภายในกลุ่ม	33.782	112	0.302		
	รวม	33.865	113			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	1	0.082	.272	.603
	ภายในกลุ่ม	33.782	112	0.302		

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านความรู้ความสามารถ	ปริญญาตรี	4.52	.505	0.369	0.713
	ปริญญาโท	4.46	.453		
2. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	ปริญญาตรี	4.44	.569	-0.210	0.834
	ปริญญาโท	4.48	.583		
3. ด้านวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี	4.43	.606	-0.744	0.458
	ปริญญาโท	4.58	.503		
4. ด้านความเป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	4.36	.631	-0.574	0.567
	ปริญญาโท	4.48	.527		
5. ด้านการบริหารจัดการ	ปริญญาตรี	4.38	.619	-0.894	0.373
	ปริญญาโท	4.56	.532		
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ปริญญาตรี	4.29	.700	-0.467	0.641
	ปริญญาโท	4.40	.653		
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ปริญญาตรี	4.39	.551	-0.522	0.603
	ปริญญาโท	4.48	.529		
รวม	ปริญญาตรี	4.39	.551	-0.522	0.603
	ปริญญาโท	4.48	.529		

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.098	3	0.033	0.128	.943
	ภายในกลุ่ม	28.054	110	0.255		
	รวม	28.152	113			
2. ด้านเทคโนโลยีและการ สื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.590	3	0.197	0.604	.614
	ภายในกลุ่ม	35.791	110	0.325		
	รวม	36.381	113			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.672	3	0.224	0.623	.602
	ภายในกลุ่ม	39.571	110	0.360		
	รวม	40.243	113			
4. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.349	3	0.450	1.169	.325
	ภายในกลุ่ม	42.321	110	0.385		
	รวม	43.670	113			
5. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.330	3	0.777	2.139	.099
	ภายในกลุ่ม	39.947	110	0.363		
	รวม	42.277	113			
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.892	3	1.297	2.824*	.042
	ภายในกลุ่ม	50.528	110	0.459		
	รวม	54.420	113			
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.439	3	0.480	1.627	.187
	ภายในกลุ่ม	32.426	110	0.295		
	รวม	33.865	113			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.439	3	0.480	1.627	.187
	ภายในกลุ่ม	32.426	110	0.295		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่
 แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่ามีทั้งหมด 7 ด้าน 30 คุณลักษณะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ มี 6 คุณลักษณะ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มี 4 คุณลักษณะ ด้านวิสัยทัศน์ มี 4 คุณลักษณะ ด้านความเป็นผู้นำ มี 4 คุณลักษณะ ด้านการบริหารจัดการ มี 4 คุณลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มี 4 คุณลักษณะ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มี 4 คุณลักษณะ

สรุปผลการวิจัย

1. ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 79.82 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 91.23 มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47

2. ครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารวางเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารงานตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงความจริงใจและให้เกียรติบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารช่วยเหลือบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรเพื่อความราบรื่นของการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลางในทุกสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในกระบวนการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ขาวราศรี และคณะ (2567) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บำเรอ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและจัดทำแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคภา ปัญญิติ (2564: 41) สรุปได้ว่า ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหา ทักษะความชำนาญในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานอาคารสถานที่วางแผนนโยบาย และแผนงาน ทันท่วงทีเหตุการณ์ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้เกี่ยวกับกฎหมายสามารถนำสถานศึกษาสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ชีวสธน์ กิ่งแก้ว (2561: 10) ได้ให้ความหมาย ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีประสพการณ์ ด้านความรู้ ทักษะในการบริหาร ความเฉลียวฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา รู้ทันสถานการณ์ต่าง ๆ เข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยของ นันทศักดิ์ สุขโข (2560: 33) ได้ให้ความหมาย ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหาร ที่ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและนำ หลักสูตรไปใช้ การบริหารงานวิชาการ งานธุรการ การเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานประกันคุณภาพ การจัดการเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างร่วมมือความช่วยเหลือจากชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้

อย่างเป็นรูปธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ และผู้บริหารวางเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน เขียวอร่าม (2561: 35-36) ได้สรุปความหมายของด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า เป็นการแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายในอนาคตที่สามารถปฏิบัติได้จริง และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษารวมถึงการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ที่ใช้บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างทันสมัย ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559: 10) ให้นิยามว่าการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยใช้การสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากัทธ ประทุมทอง (2559: 30) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสำรวจข้อมูล วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กำหนดเป้าหมาย และมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้ไปสู่ความสำเร็จส่งเสริมให้คณะครูใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตือรือร้น มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนานตนเองอยู่ตลอดเวลา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ยอมรับและเรียนรู้ประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาส่งเสริมการศึกษาคุณภาพ การฝึกอบรม และการศึกษาต่อของคณะครู

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 เพศต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บำเรอ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตาม เพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมิกา สุวรรณหิตาทร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสงวนหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสงวนหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญยรัตน์ สุริยวรากุล (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ประเสริฐ บำเรอ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บำเรอ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตาม การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับประสบการณ์ทำงานต่างกัน ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บำเรอ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ จันทพรหม (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมิกา สุวรรณหิตาทร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนสงวนหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสงวนหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี การเสนอแนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า ควรมีคุณลักษณะครบถ้วน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยควรรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พัฒนาแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการใช้ AI และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มองการณ์ไกล และปรับตัวตามยุคสมัยได้ดี เป็นผู้นำที่กล้าคิดกล้าทำ สร้างแรงบันดาลใจและทีมงานที่เข้มแข็ง บริหารงานอย่างโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างราบรื่น และเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่องจัดตั้งศูนย์และสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจการในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้. ประกาศ ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2566.
- กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาโท. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- เกวลิน เขียวอร่าม. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญหล้า น้อยนวล พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และ สุกัญญา รุจิเมธธาส. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(7): 181. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/248938>.
- ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ณิชาภัทร ประทุมทอง. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงพล เจริญคำ. (2562). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ธัญญรัตน์ จันทพรม. (2561). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธัญญรัตน์ สุริยวรากุล. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- นฤมล อินปากท่า และ ชีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. *Journal of Roi
Kaensarn Academi*. 7(4): 36. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/253074>.
- นันทศักดิ์ สุขโข. (2560). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็น
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิรินาม งามวาจา และ วชิร แชนบุญเรือง. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่
ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารและนิตเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 12(2):
83. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/191>.
- ประเสริฐ บำเรอ. (2566). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรัชญา ขาววาศรี และคณะ. (2567). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*. 10(2): 260-
276. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/3884>.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566). *ราชกิจจานุเบกษา*. 140(20 ก), 60-72.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาคปภา บุญญิต. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13(2): 41.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/252266>.
- รัชัญ เพชรมี นงลักษณ์ ใจฉลาด และ สมหมาย อำดอนกลอย. (2566). การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรม
ท้องถิ่น*. 5(4): 254-265. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmli/article/view/263601>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- แสงพอนไซ สิวไซ. (2561). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทฤษฎีของครูผู้สอนใน
โรงเรียนประถมสมบูรณ์ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอมิกา สุวรรณหิตาทร. (2564). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน โรงเรียนสงวนหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Hoyle, J. R.; English, F. W.; & Steffy, B. E. (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leaders*. Maryland: Rowman & Littlefield Education.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determination Sample Size for Research Activities. *Education and Psychology Measurement*. 30(3): 607-610.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

วิทยาเขตสะพานใหม่

6/999 ซอยพลโยธิน 52 ถ.พลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220 โทร. 02-972-7200

วิทยาเขตรังสิต

59 ถนนรังสิต-นครนายก คลอง 3 ตำบลบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130 โทร. 02-533-1000

ศูนย์การศึกษานนทบุรี

49/178 หมู่ที่ 8 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 โทร. 02-589-1133 ต่อ 534