



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY



การประชุมวิชาการระดับชาติ

การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 7 ประจำปี 2568

National Conference in Applied Research

NCAR

NBU

นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้

Innovation and Artificial Intelligence for a Learning Society

วันศุกร์ที่ 28 มีนาคม 2568

ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 2/2

การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
“นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” ประจำปี 2568

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง

อธิการบดี

ผศ.ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล

รองอธิการบดีอาวุโส

ดร.นันทนา ขวศิริกุลชล

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.จิรติรัตน์ 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 ธนารัษตะภูมิ

ดร.พาที เกศธนากร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

รศ.ดร.ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์

ผศ.ดร.ธิดา ตรีศิริโชติ

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์

ผศ.ดร.ณัฐนันท์ ทองทรัพย์

ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศ.ดร.กฤษมณฑ์ วัฒนากนวงศ์

ผศ.ดร.เอกรัฐ รัชฎาญจน์

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.วงศ์ศิริ หมื่นเทพ

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 วชิรกลินขจร

สารอธิการบดี

เรียน ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

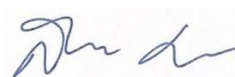
และผู้เข้าร่วมงานประชุมวิชาการระดับชาติทุกท่าน

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

ในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และนวัตกรรมดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เราตระหนักดีว่าการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมไม่เพียงแต่จะช่วยแก้ไขปัญหาปัจจุบัน 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
E041S	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	11
E042S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2	28
E043S	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองสหวิทยาเขต ระยอง 2	44
E044S	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่ อำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	59
E047S	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	73
E048S	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	87
E049S	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	102
E050S	คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	117
E052S	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	130

สารบัญ

		หน้า
E053S	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2	วีรวรรณ จิตบรรจงจักร สมนึก การีเวท 143
E055S	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัจจกัตถ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	พุทธรภ สีสะ อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล 156
E056S	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร	กนกพร เทศชัย กุลจิรา รักษนคร 168
E057S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	ภัทรีญา จินดาทิพย์ อุทัยวรรณ สายพัฒนะ 184
E058S	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี	ระพีพร วงศ์มัน อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล 199
E059S	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	นณณภัทร อาวิรุทธิ์ กุลจิรา รักษนคร พรพิมล ประวิตรุ่งเรือง 216
E060S	ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	ผกากาญจน์ ทวีสุข ทรงยศ แก้วมงคล 232
E062S	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	สินธ์ ศรีพลพา อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล 246

สารบัญ

		หน้า
E063S	การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1	ศิริกัญญา พิมพ์า ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง สมนึก การิเวท
E064S	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1	เกษม ขามสิทธิ์ กุลจิรา รักษนคร
E065S	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ชญาดา รัศมีงาม กุลจิรา รักษนคร
E066S	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1	ศิรินทร์ พุทธานุกุล สมนึก การิเวท
E067S	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร	วรุฒ สาระบัว ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง สมนึก การิเวท
E068S	การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	ปราการ อินนอก สมนึก การิเวท
E069S	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว	จิรวัดร บุญด้วง อุษาพร กลิ่นเกษร

สารบัญ

			หน้า
E070S	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก	อาทิตย์ ชำรัมย์ อุษาพร กลิ่นเกษร อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง	361
E071S	คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว	ธนะพันธ์ เชียงสากุล อุษาพร กลิ่นเกษร อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง	376
E072S	การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ทองมา บุญทอง อุทัยวรรณ สายพัฒนา	397
E073S	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ชินวัตร แผ่นทอง สมนึก การิเวท	411
E074S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ธัญทิพย์ ปานขุนทด สมนึก การิเวท	424
E075S	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร	จินตวิพร เมฆหมอก อุษาพร กลิ่นเกษร อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง	439
E076S	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	กฤษณะ โททัสสะ กุลจิรา รักษนคร	455
E077S	"การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร"	สุรินดา หนูประโคน อุทัยวรรณ สายพัฒนา	469
E078S	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ภัทรร วรนาม สมนึก การิเวท	482

สารบัญ

		หน้า
E079S	ความสนใจต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้น ตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด	493
E080S	ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา	509
E081S	การใช้ภาษาและการสื่อสารรวมเกียรติและวัดไทย ให้เป็นอำนาจอ่อนเพื่อสร้างการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ ประเทศไทยในสายตานักท่องเที่ยวต่างชาติ ณ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม	519
E082S	การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสระบุรี เขต 1	532
E083S	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	545

สารบัญ

หน้า

นำเสนอ: ภาคโปสเตอร์

E001P	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: การสังเคราะห์ บิวทิลอะซีเตทโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น ผ่านการเรียนรู้เชิงทดลองสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 2	ปรีชาติ เทพทอง วรรณฤดี หิรัญรัตน์ เนตรนภา ชะนะ พวงคันรินทร์ อ่อนชาติ เรณู สีใหม่	559
E002P	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ ของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยใช้การจัดการเรียนรู้ แบบสืบเสาะหาความรู้	พนิตา กังชุ่น ปรีชาติ เทพทอง เนตรนภา ชะนะ พวงคันรินทร์ อ่อนชาติ เรณู สีใหม่	574
E003P	การพัฒนาความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ของเอนไซม์ด้วยการทดลองร่วมกับการใช้เทคนิคห้องเรียน กลับด้าน เรื่องเอนไซม์เปอร์ออกซิเดส สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	เนตรนภา ชะนะ พนิตา กังชุ่น จุฬาลักษณ์ จันทรเกตุ พวงคันรินทร์ อ่อนชาติ นิชา ไพจิตร	590
E004P	ผลของการใช้เทคนิควิธีการทดลองประกอบการสอน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนวิชาปฏิบัติการ เคมีอินทรีย์พื้นฐาน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง	วรรณฤดี หิรัญรัตน์ อัมภาวุฒ หิรัญรัตน์ ปรีชาติ เทพทอง พวงคันรินทร์ อ่อนชาติ เรณู สีใหม่	605

E041S: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF TEACHERS UNDER THE
SECONDARY SCHOOL CONSORTIUM RUTCHAVIPA SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE BANKKOK 2

ปรกรณ์ เสนหา¹ นิษฐา พรสุวิงษ์² สมศักดิ์ คงเที่ยง³ ยุพาภรณ์ ชูสาย⁴

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²⁻⁴ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู และ 3) แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดตารางสำเร็จรูป เครซี่ และ มอร์แกน (ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลาก ได้จำนวนทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนจำแนกขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 20 แนวทาง

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การบริหารวิชาการ

Abstract

This research on "Teacher Participation in Academic Administration in Ratchawipha Educational Service Area Network, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2" had the following objectives: 1) to study teachers' participation in academic administration, 2) to compare teachers' participation in academic administration, and 3) to identify guidelines for developing teachers' participation in academic administration within the Ratchawipha Educational Service Area Network, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 285 government teachers in schools under the Ratchawipha Educational Service Area Network, determined using Krejcie & Morgan's table. Stratified random sampling was employed, with simple random sampling through lottery drawing. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F test.

The research findings revealed that: 1) Teachers' participation in academic administration within the Ratchawipha Educational Service Area Network, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level. When considering individual aspects, the highest average score was in educational supervision at the highest level, followed by research for educational quality development at a high level, while the lowest average score was in school curriculum development, also at a high level. 2) Comparison of teachers' participation in academic administration classified by gender showed significant differences at the .05 statistical level, while classifications by educational institution size, education level, work experience, and school size showed no overall differences. 3) Guidelines for developing teachers' participation in academic administration within the Ratchawipha Educational Service Area Network, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 included 7 areas with 20 approaches.

Keywords: Participation, Academic Administration

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ไว้ว่ามาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎกระทรวง จากการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเป้าหมายคือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้

ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป การกระจายอำนาจในทางการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่กระบวนการ พัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกาฯ, 2562)

สำหรับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) กลุ่มต่าง ๆ เป็นประเด็นที่มีผู้ศึกษาไว้มากมาย ผลการศึกษาต่างพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเช่น งานวิจัยของปาริชาติ สุนทร (2560: 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ศุภานันต์ บุญชิต. 2560: 10) และการบริหารการมีส่วนร่วมยังส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทุกคนจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นเป็นการร่วมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อดทนทำงานให้ได้ดีเพื่อตนเองก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานเพื่อหน่วยงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดโอกาสให้บุคคลเติบโตและประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบทั้งเป็นการแก้ไขปัญหา ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์การด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารช่วยให้ผู้บริหารมีการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องอีกทั้งยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลดีต่อการบริหารองค์กร การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ จึงมีความสำคัญเพราะเป็นหัวใจสำคัญการพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของสถานศึกษา และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าไปอย่างเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจากเหตุผลดังกล่าว การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ และที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง Hoy; & Miskel (1978) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของ ครู อาจารย์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู อาจารย์ ซึ่งครู อาจารย์ นิยมชมชอบผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Hoy; & Miskel. 1978: 391-393)

ปัจจุบัน การบริหารงานวิชาการต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล และความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายมากขึ้น การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในการจัดการเรียนการสอน

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัย สนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อที่ผู้บริหารและ

ครูผู้สอน จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชน และการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

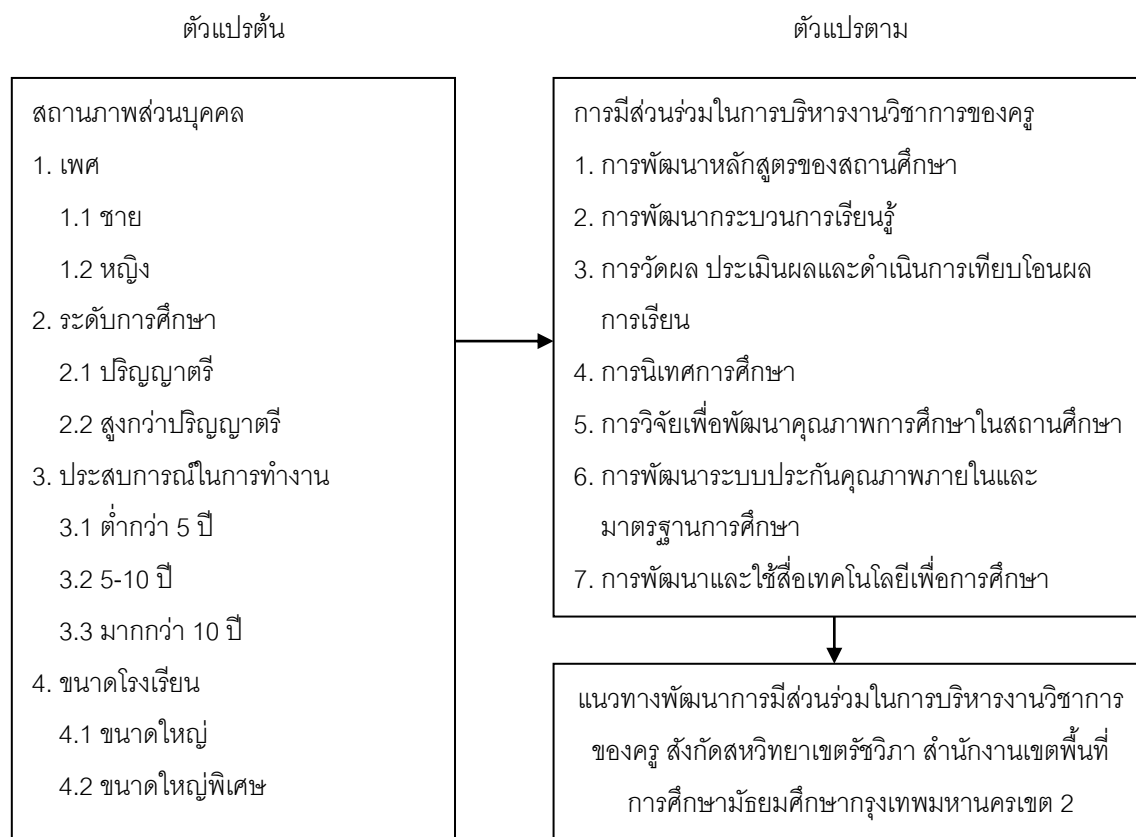
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิด

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ดังต่อไปนี้ กนกรัตน์ จะทำดี (2560), ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์ (2561), ชนิกา นาคแก้ว (2562), ไชยา หานุกาพ (2563), นิภาพร พินิจมนตรี (2563), จารุวรรณ ศิลาวินท (2563), วลยา ไตรญาณ (2564), ธนิตพล ชัยภัทรอมร (2565) และ ศิริพร พ่วงพิศ (2566) โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไปทำให้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ประกอบด้วย 7 ด้านได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สรุป ตัวแปรทั้ง 7 ด้านมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จาก 9 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 285 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.80-1$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า $\alpha = 0.943$
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครู สังกัดสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 285 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 มีครูมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูสังกัดสภวิทยาชตวรรษที่ 4
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.17	0.449	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.25	0.413	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.21	0.408	มาก
4. การนิเทศการศึกษา	4.29	0.432	มาก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.26	0.450	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.26	0.436	มาก
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.25	0.444	มาก
รวม	4.24	0.205	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสภวิทยาชตวรรษที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.205$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.432$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.436$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.449$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสภวิทยาชตวรรษที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสภวิทยาชตวรรษที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 21 แนวทาง ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามี 3 แนวทาง 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มี 3 แนวทาง 3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมี 3 แนวทาง 4. ด้านการนิเทศศึกษามี 3 แนวทาง 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามี 3 แนวทาง 6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามี 3 แนวทาง 7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มี 3 แนวทาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการ บริหารวิชาการของครู	เพศ		ระดับ การศึกษา		ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน		ขนาด สถานศึกษา	
	t	p-value	t	p-value	f	p-value	f	p-value
ด้านการพัฒนาหลักสูตร								
สถานศึกษา	1.330	.250	0.940	.348	0.026	-.000	0.081	.776
ด้านการพัฒนา								
กระบวนการเรียนรู้	0.169	.681	-0.127	.899	0.024	-.000	2.174	.141
ด้านการวัดผลประเมิน								
และดำเนินการเทียบโอน								
ผลการเรียน	1.916	.167	-0.104	.917	0.024	-.001	0.014	.907
ด้านการนิเทศการศึกษา	0.615	.433	0.614	.540	0.026	.000	2.812	.095
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา								
คุณภาพการศึกษา	14.737	.000	-0.825	.410	0.048	.004	0.431	.512
ด้านการพัฒนาระบบ								
ประกันคุณภาพภายใน								
และมาตรฐานการศึกษา	6.889	.009	0.304	.761	0.029	.000	3.673	.056
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ								
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	0.860	.355	-0.614	.540	0.034	.001	0.408	.524
รวม	0.320	.572	0.061	.951	0.017	.000	0.257	.613

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน การมีส่วนร่วม
 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
 เขต 2 ครูที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูที่อยู่ในสถานศึกษา
 ที่ขนาดต่างกัน ที่ระดับการศึกษาต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสภวิทยาสหวิทยาเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสภวิทยาสหวิทยาเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ที่ระดับการศึกษาต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสภวิทยาสหวิทยาเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่มีองค์ประกอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ และตัวแทนนักเรียน เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรทวิภาคีที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1. จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอนร่วมกันผ่านกระบวนการสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิด 2. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในฐานวิทยากรพิเศษหรือที่ปรึกษาโครงการ 3. จัดเวทีแสดงผลงานและนวัตกรรมการเรียนการสอนประจำปี เพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดร่วมกัน 3. ด้านการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 1. จัดตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลที่มีตัวแทนจากครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ฝ่ายวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเป็นวิทยากร 3. สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในระบบการวัดและประเมินผล ผ่านการประชุมผู้ปกครอง การรายงานผลการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการร่วมประเมินโครงการหรือชิ้นงานของนักเรียน 4. ด้านการนิเทศการศึกษา 1. พัฒนาระบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศกันเองผ่านกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) 2. จัดตั้งทีมนิเทศที่มีองค์ประกอบจากครูแกนนำแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ฝ่ายบริหาร และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการพัฒนา 3. สร้างเครือข่ายการนิเทศระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศและร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา 1. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และนักวิชาการจากภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการวิจัย 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานวิจัย และโรงเรียนอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากร 3. จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนประจำปี

เพื่อให้ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน 6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 1. จัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน 2. จัดทำระบบการติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารและตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ 3. สร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่ประกอบด้วยครู นักเรียน บุคลากรด้านไอที และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อวางแผนและขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในการระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา 3. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดสื่อนวัตกรรมที่ครูและนักเรียนร่วมกันพัฒนาขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เป็นที่มาของโมเดล “ร่วมคิด ช่วยทำ แนะนำ สู่การพัฒนา”

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตวิภาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จารุวรรณ ศิลาวี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย กมลวรรณ สิงห์โต (2566) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย วิชัย สุขประเสริฐ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะดา จันทร์สว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากด้านการนิเทศการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการจัดระบบและการนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วงศ์ประเสริฐ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของของ วิภาดา สุขสวัสดิ์ (2565) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา แก้วเจริญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร นาคสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.1 เพศที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ นภาพร สุขสมบุญ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สอดคล้องงานวิจัยของ สมศักดิ์ ใจดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องงานวิจัยของ สมชาย วงศ์ประเสริฐ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สอดคล้องงานวิจัยของ รัตนา มีสุข (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ นภาพร สุขสมบุญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สอดคล้องงานวิจัยของ สมศักดิ์ ใจดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ สมศักดิ์ วงศ์ประเสริฐ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ของครูมัธยมศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ รัตนา ภู่ว่าง (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ นภาพร สมหวัง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะของครูมัธยมศึกษาจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จิราภรณ์ แสงทอง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สอดคล้องงานวิจัยของ สมชาย วงศ์ประเสริฐ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สอดคล้องงานวิจัยของ พัชรินทร์ สุขสมบูรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สอดคล้องงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ศรีวิชัย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด สพม. สอดคล้องงานวิจัยของ นกมล วงศ์สว่าง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดโรงเรียน สอดคล้องงานวิจัยของ พรทิพย์ ศิริสมบูรณ์ (2564) การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลออนไลน์จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัย: พบความแตกต่างระหว่างขนาดโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก เนื่องจากมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและบุคลากรมากกว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องงานวิจัยของ พัชรินทร์ สุขสมบูรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ กนกวรรณ สุขสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ วิทยา มาลาทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ พิมพชนก ศรีสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ สามารท อ่อนสำลี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานกลุ่มเครือข่ายที่ 45 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ อัญชลี พริกบุญจันทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การสอนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วีระพงษ์ ศรีโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การสอนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ปิยะนุช สุวรรณรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน 20 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาดังนี้

1. สถานศึกษาควรสนับสนุนด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการนำผลประเมินในการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มุ่งเน้นพัฒนานักเรียน
2. สถานศึกษาควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาการวัดผล ประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชวิภา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การ เกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จารุวรรณ ศิลาวีท. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย หลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จุฑามาศ ศรีศิริพันธ์. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิกา นาคแก้ว. (2562). การศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ระดับ ปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์. (2561). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนิศพล ชัยภัทรอมร. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในอำเภอบ้านดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธัญกมล เกษียร. (2558). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร ระยอง จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
เทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นพรัตน์ ชำนาญพืช. (2559). การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร พินิจมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พาติยะห์ เดเบาะ. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มณีนี เจริญไชนาวงศ์. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 14(2): 72-82.
- มีเกียรติ นาสมตริก. (2563). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอุบลปัญญา
นุกูล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ
บริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2564). การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. (2564, 17 กุมภาพันธ์).
เล่ม 138 (ตอนพิเศษ 38 ง): หน้า 8.
- วลยา ไตรญาณ. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.
ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริพร พ่วงพิศ. (2566). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ.
- Arnstein, S. R. (1969). Ladder of Citizen Participation. Journal of American Institute of Planners. (35):
216-224.
- Babbage, C. (1871). Chapter VIII-of the Analytical Engine. Passages from the Life of a Philosopher.
London: Longman.
- Beach, Dale S. Personnel. (1980). The Management of People at Work. New York: Macmillan.

- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Chapin, F. S. (1997). *Social Participation and Social Intelligence*. In *Handbook of Research Designate Social Measurement*. New York: Longman.
- Cohen, J. M.; & Uphoff, N. T. (1977). *Participation's Place in Rural Development. Seeking Clarify Through Specificity*. n.p.
- Craft. (1988). *An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate*. Doctoral Dissertation, Northern Arizona University.
- Duck, D. L. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Forest, J.; & Kinser, K. (2002). *Higher education in the United States: An Encyclopedia*. Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Fry, H.; Ketteridge, S.; & Marshall, S. (2009). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education*. 3rd ed., London: Routledge.
- Gantt, Henry L. (1919). *Management Consulting*. Available: <http://en.wikipedia.org>.
- Goodhart, W. H. (1991). The Instrument and Expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness. *Dissertation Abstracts International*. 51(7): 2214-A.
- Gorton, R. A. (1983). *School Administration and Supervision Leadership Challenges and Apporunities*. 2nd ed., WM: C. Brown.
- Hoy, W. K.; & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed., New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mary, P. F. (1868). *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follet*. New York: Hippocrene Books.
- Maslow, Abraham H. (1980). *Motivation and Personality*. New York. Harper and Rows Publisher.
- McGregor, Douglas. (1906). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meegan, E. A. (1986). *Participation in Planning and Quality of Catholic Elementally School in Milwaukee*. *Dissertation Abstracts International*.
- Miller, J. A. (1989). *Required Participation in Curriculum Planning and Implementation of Curriculum Guides*. *Dissertation Abstracts International*. 50(2): 320-A.
- Munsterberg, Hugo. (1913). *Psychology and Industrial Efficiency*. Available: <http://en.wikipedia.org>.
- Owen, Robert G. (1858). *Organizational Behavior in Schools*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Shrestha, M.; et al. (2008). Knowledge Networking: A Dilemma in Building Social Capital Through Nonformal Education. *Adult Education Quarterly*. 58(2): 129-150.

Siebert, R. A. (1991). The Principle's Role in School Change. *Dissertation Abstracts International*. 52(6): 1975-A.

Smith, Adam. (1790). *Theories of Political Economy A Companion to The History of Economic Thought*. Malden: Blackwell.

Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. 2nd ed., Boston: Jones and Bartlett.

Taylor, Frederick W. (1915). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.

E042S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE
EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE
PRIMARY EDUCATIONAL PRACHINBURI SERVICE AREA 2

วรรณพรรณ โนนเภา¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง² นิษฐา พรสุริวงษ์³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อ
ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ และวิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ
วิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment
Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง
($r_{xy} = 0.651$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of transformational leadership of school administrators, 2) study the level of effectiveness of educational institutions and 3) study the relationship between transformational leadership and effectiveness of educational institutions, totaling of 302 persons. The sample group was determined according to Yamane's calculation principle (Yamane. 1973) and multi-

stage random sampling by drawing lots was used. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were mean, standard deviation, Pearson Product-moment Correlation Coefficient.

The results of the research revealed that: 1) The transformational leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Prachinburi was at a high level 2) The effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Prachinburi as a whole had the opinions at a high level. 3) The relationship between transformational leadership and the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Prachinburi was at a moderate level ($r_{xy} = 0.651$) in overall with statistical significance at the level of .01.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness, Educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนที่เป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลา เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้านความมั่นคง การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงและต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน (Disruption Change) ที่เรียกว่า VUCA World: มีความผันผวน (Volatility) มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นในโลก มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) ซึ่งเป็นต้นกำเนิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันรวดเร็ว รุนแรงทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง และ ภาวดี อนันต์นาวิ. 2567)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เพื่อมุ่งสู่การปรับเปลี่ยน โดยใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์รวมถึงการมีภาวะของความเป็นผู้นำบริหารจัดการรับมือกับการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา แบบร่วมแรงร่วมใจ ทั้งจากบุคคลภายในและจากชุมชนภายนอก (ไชยยศ ต้นวุฒิบัณฑิต. 2563) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการทำนวดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำขององค์กร การศึกษาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับเบส และอาวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) ได้กล่าวว่า การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำ เพื่อบรรลุถึง ลักษณะนี้คือ ผู้นำสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ควบคุมอารมณ์ได้ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อ

และค่านิยมของเขาคือ เสริม ความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม สอดคล้องกับ สเตอร์ (Steers. 1977) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะ การบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิตขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จัดการศึกษาทุกระดับได้ จึงจำเป็นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระบบบริหารการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระดับ คือ 1) ระดับการศึกษาปฐมวัย และ 2) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษา ระดับที่ 31 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 66 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 14 โรงเรียน และจากข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา มีสถานศึกษาที่ได้ระดับดี 22 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 80 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 9 โรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระดับดี 30 โรงเรียน ระดับดีเลิศ 68 โรงเรียน และระดับยอดเยี่ยม 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2566) จากข้อมูลรายงานการสรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2565 และปี 2566 จะเห็นว่าผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มีอัตราการลดลง ของสถานศึกษาที่ได้ระดับเกณฑ์คุณภาพดี ดีเลิศ และยอดเยี่ยม

จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

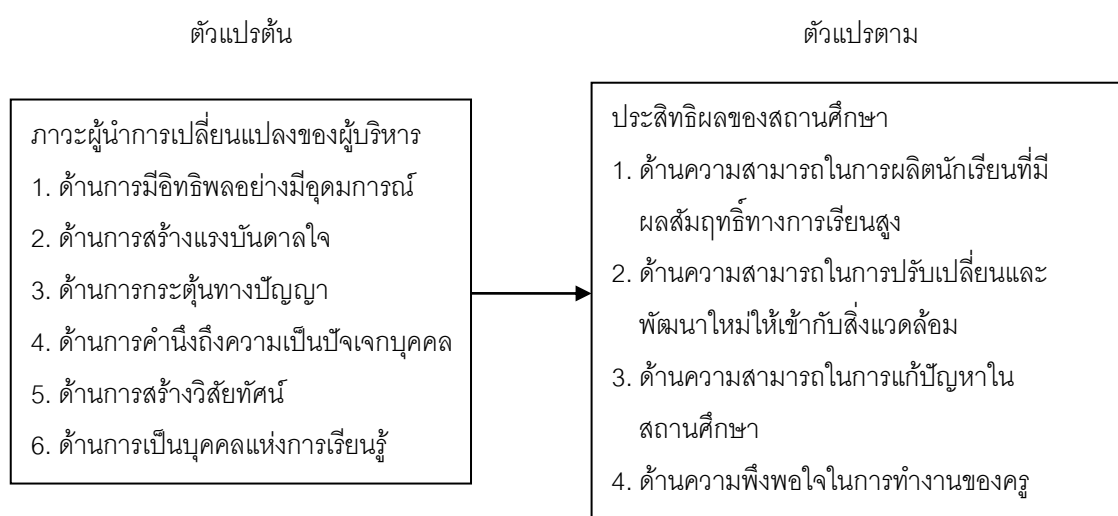
ประโยชน์ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยยึดหลักทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) และการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิผลของ Bennis (1971), Mott (1972), Caplow (1974), Hoy; & Ferguson (1985), Nahavandi; & Malekzadeh (1993), Hoy; & Miskel (1991), สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ลัดดา อัสอาด (2555), ปาริชาติ สมใจ (2556) และ เอกชัย คำผล (2558) ได้ องค์ประกอบประสิทธิผล จำนวน 4 ด้าน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ทั้ง 111 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,227 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน บุคลากรครู จำนวน 276 คน รวม 302 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane. 1973) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ

แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุม เนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมา หาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1$

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่า $= .992$

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 302 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.675	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.658	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.30	0.593	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	0.659	มาก
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.33	0.657	มาก
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.37	0.627	มาก
รวม	4.34	0.511	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.511) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.511) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.659) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.593) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.34	0.652	มาก
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.39	0.567	มาก
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.34	0.619	มาก
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.31	0.668	มาก
รวม	4.34	0.570	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.570) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.567) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.619) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.668) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y
X_1	1.000							
X_2	0.810**	1.000						
X_3	0.628**	0.691**	1.000					
X_4	0.379**	0.432**	0.652**	1.000				
X_5	0.374**	0.390**	0.538**	0.860**	1.000			
X_6	0.472**	0.466**	0.477**	0.532**	0.622**	1.000		
X_t	0.773**	0.798**	0.833**	0.810**	0.796**	0.748**	1.000	
Y	0.432**	0.569**	0.511**	0.453**	0.419**	0.717**	0.651**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xt} = 0.651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r_{x6y} = 0.717$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y} = 0.569$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y} = 0.511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y} = 0.453$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y} = 0.432$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y} = 0.419$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล โพธิ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตนจำนงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ อินดี (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชด้นภัสร์ ปิยะภัทรวรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา มณีทัต (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปินทิพย์พคุณ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการศึกษพบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีความทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล อินทพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม ผลักดันให้ครูและบุคลากรเป็นผู้ สามารถพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ เป็นผู้นำนวัตกรรม สามารถสร้างและนำองค์ความรู้มาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ต่อไป สอดคล้องกับ ปิรพจน์ จำเริญพัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการทำงาน โดยการใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ ที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ การเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ต้องมีนิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสำเร็จ และเติบโตของแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ รวีสศา รวงษ์อนนาม (2560) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงถึงการพิจารณาแต่ละบุคคล โดยใช้กระบวนการรับฟัง ผู้นำควรจัดหาโอกาส ที่จะเรียนรู้ ฝึกฝนให้การสนับสนุนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนางาน การที่ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารมีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญและกำลังใจ แสดงความชื่นชม ยกย่อง ในความสามารถของบุคลากร มีการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำแก่บุคลากร และยังสอดคล้องกับ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ โดยมีการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญและกำลังใจ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติเทพ เส็งสาย (2565) ได้ศึกษา

เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน สุขกาย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ อินดี (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา มณีทัพบ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันโดยมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ลักขณา สิริวัฒน์ (2561) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เป็นการปรับและเปลี่ยนแปลง ความรู้สึก ความคิดของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ ปราชญา กล้าผจญ และ พงศา บุตรสุทธีวงศ์ (2550) ได้กล่าวว่า การที่องค์การจะดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สร้างความเข้าใจร่วมกันโดยมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคลากรขององค์การ และดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สอดคล้องกับ อัลเลน (Allen. 1990) ได้กล่าวว่า เป็นการปรับตัวในการเข้าใจถึงพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นอย่างถ่องแท้ จนสามารถที่จะพัฒนากลยุทธ์ เพื่อจัดการกับความต้องการของตน และเหตุการณ์ที่ท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทั้งพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่บุคคลแสดงออกนั้น ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุซ่อนอยู่ทั้งสิ้น สอดคล้องกับ เบเกอร์ และ สิริก (Baker; & Siryk. 1989) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับกระบวนการคิดภายในจิตใจ และระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเข้ามาในองค์กร และสอดคล้องกับ ธเนศ แม้นอินทร์ (2564) ได้กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์หรือบุคคลเป็นระบบเปิดที่ภายในระบบประกอบด้วยระบบย่อย

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำปรึกษา และชี้แนวทางแก้ไข ปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กรได้ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับ มอท (Mott. 1972) ได้กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะสถานศึกษาประกอบด้วย คนหลายกลุ่มในการทำงาน ร่วมกับความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ กลิกแมน (Glickman. 1990) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารต้องบริหารความขัดแย้ง การเกิดความไม่ไว้วางใจในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงาน การทำลายความสามัคคีกันที่กลมเกลียว และการนำไปสู่การลด ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการ แก้ปัญหาของสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความ ต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน สอดคล้องกับ จิตา วิหครัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้ เหมาะสมกับศักยภาพมีการ ทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และสอดคล้อง กับ ปวีณา ศรีนาราย (2561) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของ ผู้บริหารในการให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือใน การแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้ง ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นฤมล โพธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จันต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาของโรงเรียนใน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา ทศตา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปิน ทิพย์นพคุณ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ผล การศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา มณีทัฬห (2567) ได้ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาฯ ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้บุคคลมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้แสดงความสามารถ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้เป็นคนที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นการสร้างบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องจำเป็นในขณะที่วิทยาการก้าวหน้าไปทุกวัน แม้เราหยุดอยู่กับที่เพียง 1 วัน ก็ล้าหลังแล้ว ดังนั้นหากไม่ส่งเสริมผลักดันให้เยาวชนไทยเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้แล้วอนาคตเราก็ไม่อาจทัดเทียมกับอารยประเทศและยังจะต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจตลอดไป สอดคล้องกับ จิราภรณ์ พรหมทอง (2559) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จะทำให้บุคคลได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์ โดยมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิตอันประกอบด้วยการพัฒนา ทักษะพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนการคิด และทักษะการปฏิบัติในทุกด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ของบุคคล การพัฒนาการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม การพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีตลอดจนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินชีวิตของบุคคลในทุก ๆ ด้านบุคคลที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ปรีพจน์ จำเริญพัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการทำงานโดยการใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นตนเองให้เกิดความรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูควรเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และสร้างความรู้สึกรับชอบหรือพอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของครูที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส สามารถสร้างองค์ความรู้และนำองค์ความรู้นั้น มาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และมีการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership**. กรุงเทพฯ: ชัดชัด มีเดีย.

จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**. 10(2): 63-72. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/59351/52435>.

ชด้นนัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ไชยยศ ตันวุฒิบัณฑิต. (2563). **สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์** (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/7987>.

ฐิตา วิหครัตน์. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย.

ธเนศ แม้นอินทร์. (2564). **การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา**. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต**. 16(2): 75-91. [file:///C:/Users/Computer/Downloads/ksanguansai,%7BuserGroup%7D,+1611+Thanet+Maenin+74-90%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/ksanguansai,%7BuserGroup%7D,+1611+Thanet+Maenin+74-90%20(1).pdf).

นฤมล โพธิ์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นฤมล อินทพงษ์. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิษรา พรสุริวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. วารสารวิจัยวิชาการ. 4(2): 117-186. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/245044/168170>.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปราชญา กล้าแจ้ง และ พงศา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ก. พล (1966).
- ปริญญ์ จำเริญพัฒน์. (2560). แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปวีณา ศรีนารัง. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวิศ รวงอ่อนนาม. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2561). การศึกษาพฤติกรรมการ. วารสารบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 9(2): 7-15. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/294/176>.
- ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรัทยา มณีทัฬ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 8(1): 294-308. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2454/1562>.
- ศิริรัตน์ อินดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(6): 77-91. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/254479/172770>.
- ศิลปิน ทิพย์พคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี.

- วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 7(1): 202-216. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/258187/177117>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). ประวัติและความเป็นมา. สืบค้นจาก <https://prachin2.go.th/wsp/begin/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง และ ภาวดี อนันต์นาวิ. (2567). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- สุทิน สุขกาย. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อติเทพ เสงี่ยม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรณิชา ทศดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 27(2): 74-89. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/249055/171045>.
- อัจฉรา จัยเจริญ. (2558). คู่มือการโค้ช เพื่อผู้นำยุคใหม่. กรุงเทพฯ: แอ็คคอมแอนดิอิมเมจ.
- เอกชัย คำผล. (2558). การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 65: 1-18. file:///C:/Users/nissara/Downloads/OrganizationalCommitment-Allen-Meyer1990.pdf.
- Baker, R. W.; & Siryk, B. (1989). Student Adaptation to College Questionnaire (SACQ). Manual Western Psychological Services.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.

- Bennis, W. G. (1971). *The Concept of Organizational Health in Changing Organizational*. New York: McGraw-Hill.
- Caplow, T. (1974). *Principles of Organizations*. New York: Harcourt Brace and World.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. 2nd ed., Boston: Allyn & Bacon.
- Hoy, W. K.; & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*. 21(2): 121-122.
- Hoy, W. K.; & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 4th ed., New York: Harper Collins.
- Mott, P. E. (1972). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Academic Optimism and Student Achievement. *Dissertation Abstracts International*. 74(8): 94-A.
- Nahavandi, A.; & Malekzadeh, A. R. (1993). *Organization Culture in the Management of Mergers*. New York: Quorum Book.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

E043S: การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR UNDER THE EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG EDUCATIONAL

เปรมกมล วิมลวิวัฒน์¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 201 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบ่งชั้นและแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study sought to determine the degree of innovative leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Chonburi-Rayong, Rayong Educational Consortium 2, compare the innovative leadership of these administrators categorized by educational background and work experience, and investigate strategies for enhancing their innovative leadership skills. The research methodology used both quantitative and qualitative approaches; 201 school administrators participated in the quantitative phase, which was conducted using questionnaires and statistical analyses such as mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA; the qualitative phase collected data through interviews with five experts selected through purposive sampling, with content analysis used to interpret the data.

The results showed that school administrators generally exhibited a high degree of innovative leadership. Out of all the factors that were looked at, risk management had the greatest mean score at a high level, while visionary change leadership had the lowest mean score, although it was still strong. When comparing innovative leadership across educational institutions, educational levels, and job experience, statistical analysis revealed significant differences, with significance levels at .01 and .05. The study found a number of important emphasis areas for recommendations on how school administrators may cultivate innovative leadership. These included establishing a common goal, encouraging a supportive learning environment, establishing cooperative networks, formulating best practices, and putting risk management techniques into action. The study came to the conclusion that focusing on these elements is crucial for promoting sustainable innovation and raising the standard of instruction in educational establishments. It was found that an all-encompassing approach to leadership development was essential to empowering educational institutions to successfully adopt innovations and accomplish long-term improvements in educational quality.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนา ประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการ พัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2560) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการ

ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาในยุคใหม่จึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่ออนาคตสำหรับการศึกษาทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการศึกษาและดังต่อไปนี้ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่โดยมีแผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยีถูกบรรจุในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่โดยมีแผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยีถูกบรรจุในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีจากการรายงานผลของคณะกรรมการ ตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงศึกษาธิการ (ค.ต.ป. ประจำกระทรวงศึกษาธิการ) ได้ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ซึ่งหนึ่งในประเด็นที่ต้อง ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การพัฒนาระเบียง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า โครงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สถานศึกษาขาดการนำแผน แม่บทและแผนพัฒนาจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษมาใช้ในการกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร ยังไม่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนั้น ๆ สถานศึกษาบางส่วนได้ปรับปรุง หลักสูตรโดยเพิ่มเติมหน่วยการเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ ภาษา สังคม วัฒนธรรม และงานอาชีพใน อนาคต เพื่อเตรียมนักเรียนให้มีพื้นฐานในการศึกษาต่อและการประกอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ครุยังขาดความรู้ความเข้าใจทิศทางการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนยังขาดความชัดเจนในด้านกระบวนการที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กับนโยบายในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก สุดท้ายโครงการตามแผนปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก บางโครงการของกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ที่นำมาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการฯ เป็นโครงการที่ดำเนินการตามปกติอยู่แล้ว ซึ่งบางโครงการอาจจะไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสม กับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังคมปัจจุบัน (วสันต์ สุทธาวาส, 2557: ออนไลน์) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะต้องต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบ การทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นำเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลและแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการศึกษาวิจัยและข้อความรู้ ที่เป็นประโยชน์ นำไปวางแผนส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของ

เศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ซึ่งมีความสำคัญในการเป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนานวัตกรรมพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

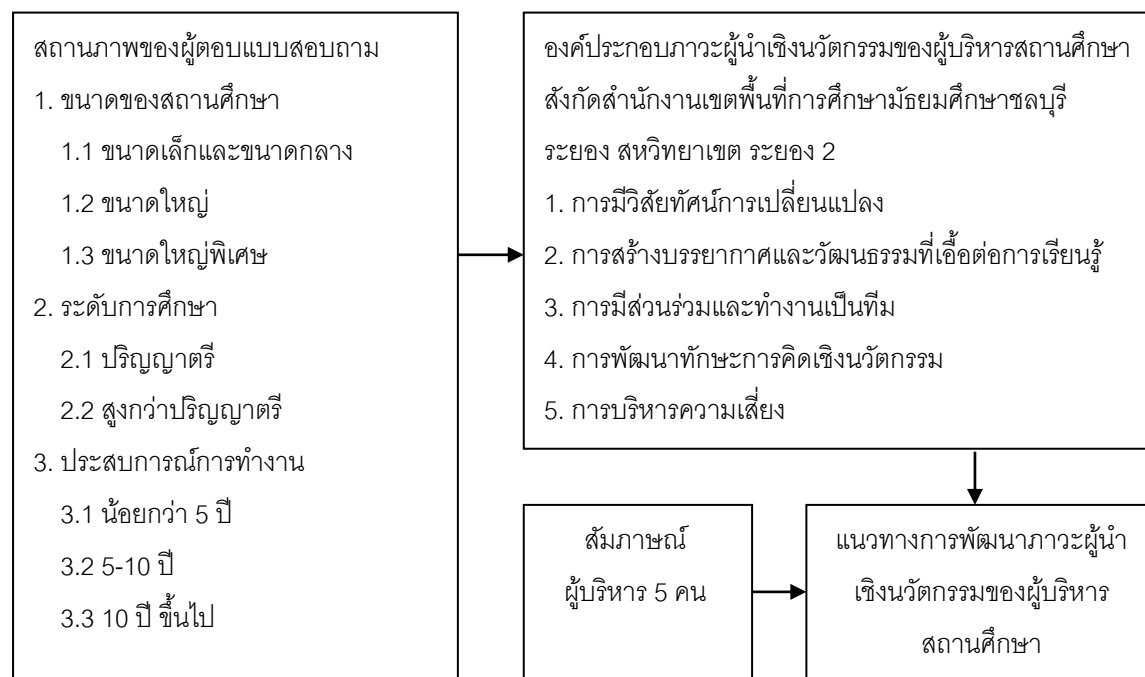
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและการพัฒนาส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 20 แหล่ง โดยทำการศึกษาเอกสาร ตั้งแต่ปี 2555-2566 Horth; & Vehar (2012), George (2012), Miller; & Deppen (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ไพฑูลย์ สีนลารัตน์ (2555), จรุณี แก้วเย็น (2556), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรณ ทำทูล(2557), สำนักนวัตกรรมการจัดการศึกษา (2552), จุริวรรณ จันทลา (2559), ปวีณา กันธิ์ (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562), หรรษธร บุญเกื้อ (2563), ลีตินันท์ นันทะศรี (2563), พัทธวิสา จันทพิมพ์ (2565) และ อภิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

มีวิธีดำเนินการวิจัยแบบ Mixed Methods Research มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 418 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งสิ้น 201 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
2. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2555) ไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
4. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ค่าที่ .946

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent Samples) และความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-way Analysis of Variance)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสำรวจความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 และกลุ่มตัวอย่าง: การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารนำองค์กรหรือทีมไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคำถามสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเช่น ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 93 คน ร้อยละ 46.30 ขนาดใหญ่ จำนวน 55 คน ร้อยละ 27.40 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 53 คน ร้อยละ 26.40 ตามลำดับ ยังพบว่า ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน ร้อยละ 67.70 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 65 คน ร้อยละ 32.30 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน ร้อยละ 23.40 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 70 คน ร้อยละ 34.80 และ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 84 คน ร้อยละ 41.80 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ภาพรวมทุกด้านโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.356) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.385) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.416) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.385) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.383) และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.442) ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.599) และพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.516) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.600) ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.635) และพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.583) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.676)

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.632) และพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้การสร้างสรรคนวัตกรรมโดยใช้สื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.625) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากร ในการคิด การทำงานหรือการแก้ปัญหาอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.626) ตามลำดับ

2.4 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.632) และพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.575) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ผู้บริหารพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ให้เกิดความสะดวกแล้ว สามารถใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.587) ตามลำดับ

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.592) และพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.575) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ระดับความเสี่ยง และ ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.613) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 กับขนาดของสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงานระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ .05

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดังนี้: ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยปรับใช้จากประสบการณ์ของสถานศึกษาอื่น ก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้วยการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและสร้างกลไกประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารยังต้องปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับขนาดและทรัพยากรของสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ และพัฒนาความยืดหยุ่น

ในการบริหารจัดการเพื่อรองรับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดำเนินการในพื้นที่ 3 จังหวัด คือฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ด้วยการปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและอาชีพของคนทุกช่วงวัยสำหรับ ศตวรรษที่ 21 โดยปรับหลักสูตรโครงสร้างการศึกษาให้ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอน และปรับระบบดึงดูดการคัดเลือกการผลิตและพัฒนาครูที่นำไปสู่การมีครู สมรรถนะสูงเป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบการสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์ของมุมมองเด็กและครูด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นควบคู่กับหลักการทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการ บริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งภายในประเทศและสังคมโลก ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำต้องมีส่วนใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก การมี วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์การสื่อสารวิสัยทัศน์การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ยังสอดคล้องกับ สุพิชชา พุกกันงาม (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ดีมี ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาส คุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามที่ Horth (2014; อ้างอิงใน จิระศักดิ์ นามวงษ์, 2563: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ ซึ่งจะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 2) ภาวะ ผู้นำสำหรับนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเรียนรู้ วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ ใช้ความคิด เชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เกิด จากการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีม

โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำบุคลากรออกไปร่วมงานกับหน่วยงาน ภายนอกอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัย อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) พบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานอยู่เสมอ ทำให้สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการศึกษา โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่ดีเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ครูและบุคลากรรวมถึงชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วม

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการบริหารและทำงานในสภาพแวดล้อมที่พร้อมด้วยเทคโนโลยี นอกจากนี้ ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้ปกครองและนักเรียนก็สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ดังที่ Hunter; & Cushenbery (2011; อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ. 2562: 9) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ การสร้างกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาโดยใช้พฤติกรรม เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ (Exploratory Innovation Leadership) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนา ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก การบริหาร ความเสี่ยงเป็นการจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย เริ่มจากการระบุความเสี่ยงผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ จากนั้นจึง ประเมินความเสี่ยงด้วยการวิเคราะห์ผลกระทบและจัดลำดับความเสี่ยงตามโอกาสและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นการจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบติดตาม การบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ด้านขนาดของสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษามาเป็น ระยะเวลาผ่าน การฝึกอบรมจากทั้งหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถนำความรู้เดิมที่มี

อยู่มาปรับใช้ในการบริหาร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งอาจยังมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นระยะเวลาไม่มาก เนื่องจากได้รับการฝึกอบรม การไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการบริหาร สถานศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ดังที่ สุกัญญา แซ่มซ้าย (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา ภูกันงาม (2559) ได้ศึกษาวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ด้านประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ทั้งนี้เกิดจาก ผลของประสบการณ์ในการทำงาน เกิดจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็น พื้นฐานในการนำนวัตกรรม มาใช้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555: 86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของ บุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษา พฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่ ส่งผลต่อพฤติกรรม ของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 และสอดคล้องกับ ปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 กับระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ที่ปรากฏผล เช่นนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจทำให้มีความรู้ความเข้าใจของแนวทางในการบริหารงานที่ ต่างกัน และมีมุมมองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลก เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีจิตสาธารณะ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 องค์กรประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง: ผู้นำต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม พร้อมสื่อสารเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ การจัดฝึกอบรม สัมมนา และเวิร์กช็อปเพื่อเสริมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

3.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้: การส่งเสริมการทดลองใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และจัดระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการใช้เทคโนโลยี

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ต้องร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกภาคส่วน

3.4 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม: โดยการศึกษาจากสถานศึกษาอื่นและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ต้องสนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน สร้างความเป็นกัลยาณมิตรและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง: การตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและการสร้างกลไกประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น ต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน ทรัพยากรบุคคล สร้างความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ง่ายในการบริหารจัดการ

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ต้องอาศัยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำในทุกด้านที่กล่าวมา ก็จะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้ ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สิ่งนี้จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาด้านนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาเทคนิคการสร้างทีมเพื่อเสริมความสามัคคี แบ่งหน้าที่ช่วยเหลือนกัน และส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา สิ่งนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาด้านนี้ ผู้บริหารควรศึกษาความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรอบรู้และสามารถคิดนอกกรอบ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาด้านนี้ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการบริหารความเสี่ยงจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเหมาะสม สิ่งนี้จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการทำงาน

6. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในกลุ่มนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คาดหวังกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

3. ควรการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

4. ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขอผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช.

- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรุณี แก้วเย็น. (2556). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. ยะลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จวีรวรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารระบบเทคโนโลยีและภาคใต้. 9(1): 53-57.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชา ชื่นชนกพิบูล. (2557). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 4(1): 23-31.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชฎวิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2555). ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก <https://data.bopp-obec.info/emis/index.php>.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สุกัญญา แซ่ม้าชัย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลก ดอทคอม.
- สุพิชชา พุกงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หรรษธร บุญเกิด. (2563). ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2562). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 59(1): 98-120.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Hender, J. (2003). Innovation Leadership: Role and Key Imperatives. United Kingdom: Grist Ltd.
- Higgins, J. M. (1995). Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ-Its Innovation Quotient. New York: New Management.
- Horth, M.; & Vehar, J. (2012). Becoming a Leader Who Fosters Innovation. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Horth, D. (2014). Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Hunter, S. T.; & Cushenbery, L. (2011). Leading for Innovation: Direct and Indirect Influences. *Advances in Developing Human Resources*. 13: 248-265.
- Miller, G.; Klokgers, M.; & Deppen, R. (2012). Diffusion of Innovations. New York: Simon & Schuster.

E044S: ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่
อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

TEACHERS' OPINIONS ON THE CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
SCHOOLS IN THA SAE DISTRICT, CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

วุฒิกัทธ์ ประทับทอง¹ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำนวน 217 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) การสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีคุณภาพความตรงรายข้อ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to study teachers' opinions on the core performance of school administrators, schools in Tha Sae District, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, and to compare

teachers' opinions on the core performance of school administrators in Tha Sae District. Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience and school size. The research sample included 217 teachers at schools in Tha Sae District, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The questionnaire data collection tool has consistent quality (IOC) between 0.80-1 Total Confidence (Reliability) is equal to.946 Statistics used in data analysis include percentage, average, standard deviation, t-value test, F value test and one-way variance analysis.

Research has shown that. 1) Teachers' opinions on the main performance of school administrators, schools in Tha Sae District, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. Overall, the four areas were treated the most, respectively, in terms of good service, self-development, teamwork and achievement. 2) The results of comparing teachers' opinions on the performance of school administrators, schools in Tha Sae District, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, categorized by educational level overall and statistically significantly different at the level.05 Classified by work experience statistically significant differences at the 0.05 classified by school size overall and in each area are not different.

Keywords: : Main performance, School administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีใจความว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547: 30) โดยเจตนารมณ์พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนโยบายนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร มีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกรายงานและทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาที่ดีนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งความสามารถดังกล่าวเรียกว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันระบบราชการมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถด้านสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองของโลกของภูมิภาค และของประเทศไทย มีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานแบบมีอาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

บริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ไววิทย์ ทองแท้. 2562: 2)

การบริหารภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการและให้คนให้โทษแก่สถานศึกษาได้โดยตรง นับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพนักเรียนเท่าที่พึงกระทำได้ โดยการปรับทีมงานในสถานศึกษาให้เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง มีสมรรถภาพ มีจิตใจพร้อมที่จะบุกเบิกสร้างสรรค์สิ่งสูงส่ง และแก้ปัญหาโดยให้แต่ละคนรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติ มีชีวิตมีจุดหมาย มีความสำเร็จที่ดีเพื่อการหล่อเลี้ยงให้กำลังใจ เกิดขวัญในการปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองนั้น ก็จะต้องสร้างคุณงามความดีมีความจริงใจต่อครูผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำที่ดี พุ่มเทชีวิตให้กับงาน พาทีมงานไปปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและดีที่สุดของแต่ละบทบาท และการที่ผู้บริหารจะทำการกิจการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชามญญ์ ลาวชัย. 2562)

ในขณะเดียวกันการบริหารงานในสถานศึกษานั้น หากมีแต่ผู้บริหารกระทำการบริหารอยู่แต่เพียงผู้เดียวก็อาจสัมฤทธิ์ผลได้อย่างสมบูรณ์แบบ หากขาดซึ่งความร่วมมือ ร่วมใจของคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังที่ วิมล เดชะ (2559: 11) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ในงานวิจัยว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ เครือฟ้า วงศาภาม (2564: 10) ยังได้ให้ความชัดเจนของการบริหารสถานศึกษาอีกว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน ในท้องถิ่นวางแผน การจัดการ และการควบคุมงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา พัฒนาองค์การทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างประจักษ์ว่าการบริหารสถานศึกษานั้นนอกจากจะต้องมีผู้บริหารเป็นหัวเรือใหญ่ในการขับเคลื่อนองค์กรหรือองค์กรแล้วนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงภาคีเครือข่าย ผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ มาร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง (High Expectation) และพยายามใช้ความรู้ ความสามารถ ยุทธศาสตร์ เทคนิคหรือกระบวนการบริหารจัดการจริงใจ โน้มโน้ม ให้บุคลากร ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยคำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาและอุปสรรค และหลีกเลี่ยงการกระทบกับความรู้สึกได้บังคับบัญชาให้มากที่สุด ซึ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรหรือองค์กร ของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นลำดับ ซึ่งในด้านแรก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านที่สอง คือ ด้านการบริการที่ดี จะต้องมีการประสานงานภายในองค์กร เพื่อให้การบริการนั้นรวดเร็วจะต้องมีการจัดระบบการบริการที่ดี จึงจะมีประสิทธิภาพ ด้านต่อมาคือ การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการอบรม สัมมนา และมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านสุดท้าย คือด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จ และปรองดองในหมู่คณะ ซึ่งกระทรวงจะเป็นผู้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (มาตรา 39) (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ) ภารกิจดังกล่าวมานั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมต้องอาศัยผู้ที่มีฝีมือในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อนึ่งข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามแนวการพัฒนาสมรรถนะหลัก และเพื่อให้มีสมรรถนะหลักที่ดีในการบริหารจัดการโรงเรียน หรือการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น โดยอาจนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

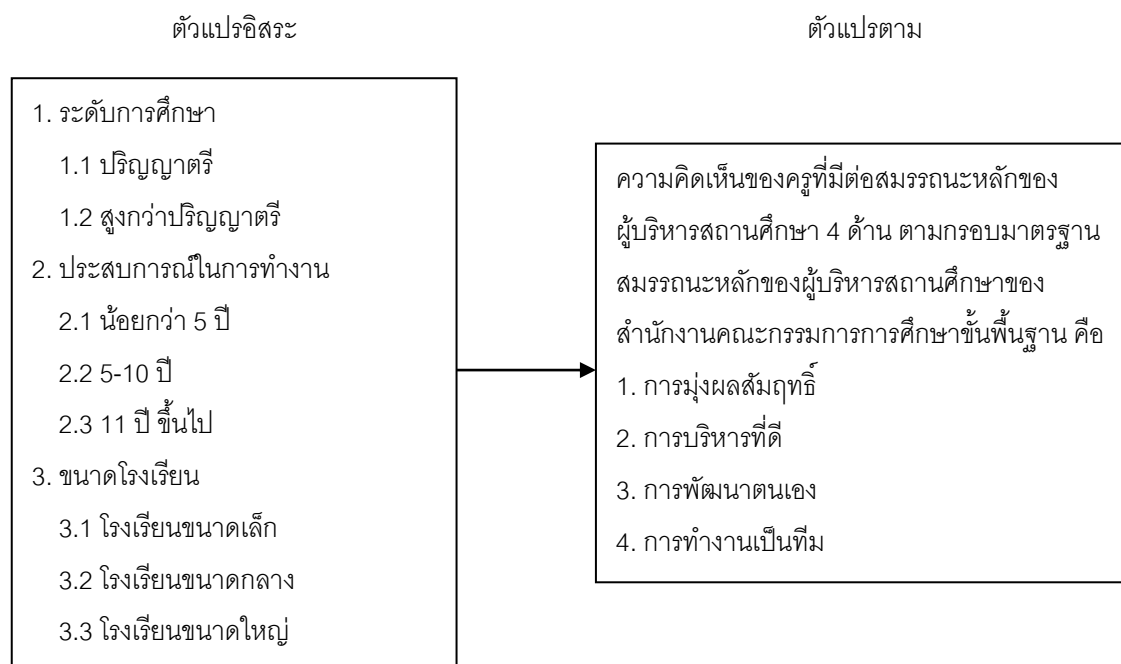
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-30) ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริหารที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



สมมติฐาน (ถ้ามี)

ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และมีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรประกอบด้วย ครูโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 36 โรงเรียน โดยมีจำนวนครูทั้งหมด 497 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยใช้สูตรการคำนวณของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) การสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ประกอบด้วย ข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และนำมาสร้างเป็นคำถามโดยประยุกต์แนวคำถามจากแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขต คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
3. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์แนวคำถามจากแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อาร่าพิด หัดหนี (2562), ไวกิทธิ์ ทองแท้ (2562) และ สิทธิชัย วรอินทร์ (2565)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องข้อเสนอนั้นๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1 นำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .946

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอดำรงวิทยะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอดำรงวิทยะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.56	.350	มากที่สุด	4
2. ด้านการบริการที่ดี	4.59	.328	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.58	.334	มากที่สุด	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.58	.338	มากที่สุด	3
รวม	4.58	.309	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอดำรงวิทยะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .309) โดยด้านที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .328) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .334) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .350)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอดำรงวิทยะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตาราง 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภота่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายกิจกรรม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.50	.406	4.62	.270	-2.572*	.011
2. ด้านการบริการที่ดี	4.54	.374	4.64	.263	-2.284*	.023
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	.373	4.65	.276	-2.762**	.006
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	.381	4.63	.277	-2.433*	.016
รวม	4.52	.349	4.64	.251	-2.750**	.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภота่าแซะ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภота่าแซะ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.619	2	.810	6.952**	.001
	ภายในกลุ่ม	24.924	214	.116		
	รวม	26.543	216			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	4.599**	.011
	ภายในกลุ่ม	22.283	214	.104		
	รวม	23.241	216			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.684	2	.842	8.017**	.000
	ภายในกลุ่ม	22.470	214	.105		
	รวม	24.153	216			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.566	2	.783	7.250**	.001
	ภายในกลุ่ม	23.116	214	.108		
	รวม	24.682	216			

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.397	2	.698	7.746**	.001
	ภายในกลุ่ม	19.290	214	.090		
	รวม	20.686	216			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าชะ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc
 comparison)

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอ
 ท่าชะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	1.529	.219
	ภายในกลุ่ม	26.169	214	.122		
	รวม	26.543	216			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.398	2	.199	1.866	.157
	ภายในกลุ่ม	22.843	214	.107		
	รวม	23.241	216			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.477	2	.239	2.157	.118
	ภายในกลุ่ม	23.676	214	.111		
	รวม	24.153	216			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.353	2	.176	1.552	.214
	ภายในกลุ่ม	24.330	214	.114		
	รวม	24.682	216			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.397	2	.198	2.093	.126
	ภายในกลุ่ม	20.289	214	.095		
	รวม	20.686	216			

จากตาราง 4 ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยในเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก หนึ่งในด้านการปฏิบัติค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ให้ความสำคัญกับการบริการที่ดี ตามนโยบาย และวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่คำนึงถึงความประทับใจในการมาใช้บริการสถานศึกษาของ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา รวมไปถึงผู้เข้ามาใช้บริการสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ เชียงแรง (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ น้ำใส (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ น้ำใส (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กฤษณะ เขียงแรง (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย วรอินทร์ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในพื้นที่อำเภอท่ามะแซ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เพราะเป้าหมายสำคัญในการบริหาร

สถานศึกษานั้น มุ่งเน้นให้ผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานอื่น ๆ มีความเป็นเลิศอันจะนำมาซึ่งคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา ซึ่งในส่วนของการทำงานเป็นทีมนี้ ในการบริหารสถานศึกษานับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการทำงานเพราะการทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งกระบวนการทำงานที่มีความเป็นระบบระเบียบ สามารถทำให้การศึกษาและการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความสำเร็จได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับผู้ร่วมงาน รวมไปถึงผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อสร้างกระบวนการทำงานและส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นประจักษ์

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดด้อย ของสถานศึกษารวมไปถึงของตัวผู้บริหารเอง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่ส่งเสริมความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กฤษณะ เชียงแวง. (2563). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขต

เบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

คุรุสภา. (2557). สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการโครงการสู่

ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สำนักงาน 2561 คู่มือปฏิบัติการโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐาน
สากลฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐธิรา มีจันทร์. (2563). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า** (พ.ศ. 2558-2567). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. อุดรดิตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตถ์.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เนือทิพย์ จันทร์บุปผ. (2564). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชามญญ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). **การศึกษสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ละมัย ใจดี. (2565). **การศึกษสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิษณุดา ไชยมุข. (2559). **ความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักผู้บริหารโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิมลรัตน์ ศรีสำอุง. (2558). **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ไวยวิทย์ ทองแท้. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษาท่ามะขาม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิชัย วรอินทร์. (2565). **การศึกษสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อาราพัต หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัหาดใหญ่.
- Clark. (2009). *The Competency: Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.

Holt, D. H. (1993). *Management Principles and Practices*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

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

Lyle, M. Spencer; & Sign, M. Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superi Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Ralther than Intelligence. *American Psychologist*. 28: 1-14.

E047S: ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระยง เขต 1

DIGITAL LEADERSHIP FOR ADMINISTRATORS IN SCHOOL UNDER ADMINISTRATORS
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

บงกช ศิริบงกช¹ สมนึก การิเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 327 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ เครจซี และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.918 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test (Independent) และ F test (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .80) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .65) และด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .78)
2. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ไม่ต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนจะต้องร่วมมือกับท่านผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำกลยุทธ์ การจัดทำแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา สนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of digital leadership of school administrators in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, 2) to compare the digital leadership of school administrators in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by the level of education, work experiences and the school size, 3) to study the guidelines to develop administrators' digital leadership under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 327 teachers by calculating the sample size from Krejcie; & Morgan (Krejcie; & Morgan, 1970) The research instrument was a questionnaire and the reliability of 0.918. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test (Independent), and F test (ANOVA).

The research found that

1. Digital leadership for administrators in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall with a mean score of ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .83). When considering in each aspect, it was found that the creation of digital culture was at the highest average value. ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .80) followed by the digital vision ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .65). The least average was professional development ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .78).

2. Differences in educational qualifications did not result in statistically significant differences in the digital leadership of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. However, differences in work experience revealed a statistically significant difference in overall digital leadership at the .05 level, except in the area of digital literacy, which showed no significant difference. Regarding school size, the digital leadership of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 differed significantly at the .01 level, both overall and in each specific aspect.

3. The results on guidelines to develop the digital leadership for administrators in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, indicate that teachers should collaborate with school administrators in implementing strategies and planning the use of digital technology in educational management. They should support the development of digital technology and cooperate with administrators in promoting technological advancement within the organization.

Keywords: Leadership, Digital leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ค่านิยมและวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไปภายใต้แรงกดดันทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ถ้ากล่าวถึงด้านการศึกษา เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับยุคนี้เป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะอยู่ในเมือง ชนบท พื้นที่ห่างไกล ถ้าหากเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ก็สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ความรู้จึงเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว การบริการหรือการบริหารจึงสะดวกมากยิ่งขึ้น ทุกองค์กร ทุกหน่วยงานมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารและการจัดการองค์กรของตน ตลอดจนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ของมนุษย์ เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตย่อมมีทั้งผลดีและผลเสีย การเรียนรู้ในปัจจุบันผู้เรียนจึงต้องปรับการเรียนรู้ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนและป้องกันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่ปลอดภัย เพื่อให้การจัดการศึกษาของไทยเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้ดำเนินการตามนโยบาย เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษา ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ไม่ว่าจะเป็น การยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย และการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างสอดคล้องกับ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ และหลักการนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ปลอดภัย ผู้บริหารการศึกษาจะต้องดำเนินการ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบให้เกิดผลสำเร็จประโยชน์สูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา สร้างคนดีคนเก่งบนพื้นฐานความเป็นไทยก้าวไกลสู่สากล โดยมีพันธกิจคือ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. 2567) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษา ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2567)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหลักในการบริหารจัดการ เพื่อเปลี่ยนแปลงและยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์นำนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน จัดหาเครื่องมือให้กับองค์กรและครูผู้สอน กระตุ้นครูผู้สอนและผู้เรียนให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการนิเทศติดตามและให้กำลังใจทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้เข้าร่วม

อบรมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะ รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล จากนั้นติดตามตรวจสอบ และรายงานผลการบริหารจัดการ การศึกษาในแต่ละปีการศึกษา อีกหนึ่งสิ่งสำคัญคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ให้ เป็นสถานศึกษาแห่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ได้อย่างสมบูรณ์และดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัด และนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

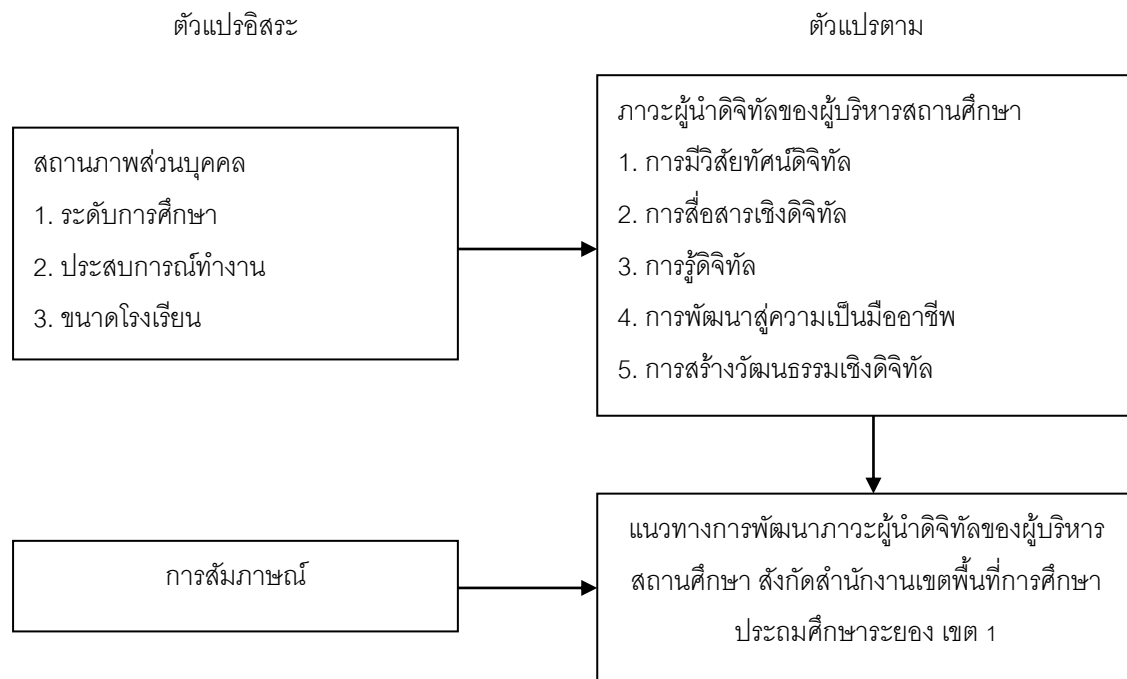
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้วิจัยทราบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การบริหารงานและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. สถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการสำรวจ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดภาวะ ผู้นำดิจิทัล ของ สุขญา โกลวานิช และคณะ (2563: 5), ดาวรรุณณ ฤทธิการ (2564: 188-189), ชุตติรัตน์ กาญจนธัญย (2562: 15-18), จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564: 47-53), พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565: 6-7), สุกัญญา แซ่ม้อย (2561:

135), พรวิภา เชนกลิน (2566: 298), ISTE (2024), Tran (2017), Sheninger (2019: 78) และ Sullivan (2017) โดยผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,160 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และจากนั้นนำไปสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จึงได้ใช้การสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสถานะภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสถานภาพเป็น 3 ตัวแปร คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน แล้วกำหนดรายการ (List) ให้ผู้ตอบตรวจสอบความเป็นจริงของแต่ละคน โดยจัดลำดับตัวแปรที่ 1 ระดับการศึกษา กำหนด 2 รายการ คือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ตัวแปรที่ 2 คือ ประสบการณ์ทำงาน กำหนด 3 รายการ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ตัวแปรที่ 3 คือ ขนาดโรงเรียน กำหนด 4 รายการ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก

2. การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้การวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แล้วร่างเป็น ข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อร่างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน หลังจากเสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ภักทราพร เกษสังข์. 2549: 138) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับ IOC 5) นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 หาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อเท่ากับ 0.918 จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ .966 โดยแยกเป็นรายด้านและรวมทั้งฉบับ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรัช. 2549: 266) 6) ค่าคุณภาพของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่พบจริง 7) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และ 8) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนโดย 1) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตให้เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูล 2) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code แบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามสัมภาษณ์ โดยกำหนดข้อคำถามไว้แน่นอน ผู้ตอบคำถามจะถูกถามด้วยคำถามเดียวกันทั้ง 5 คน ผู้สัมภาษณ์ทำการบันทึกและตรวจสอบความถูกต้อง 4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เป้าหมายในการเก็บข้อมูล จำนวน 327 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และ 5) ผู้วิจัยทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.08	.65	มาก
2. ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.08	.63	มาก
3. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.07	.68	มาก
4. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.06	.78	มาก
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	4.10	.80	มาก
โดยรวม	4.08	.83	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .80) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .65) ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .63) ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .68) และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .78)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(N = 285)		(N = 42)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.1	.63	3.94	.8	1.241	.220
2. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	4.12	.6	3.75	.78	2.983	.004*
3. การรู้ดิจิทัล	4.11	.68	3.8	.66	2.762	.006
4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.09	.78	3.8	.73	2.270	.024
5. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	4.1	.81	4.12	.76	-.131	.896
รวม	4.11	.7	3.88	.75	1.82	0.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F test)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.876	2.438	5.808**	.003
	ภายในกลุ่ม	324	136.005	.420		
	รวม	326	140.881			
2. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	9.346	4.673	12.213**	.000
	ภายในกลุ่ม	324	123.977	.383		
	รวม	326	133.323			
3. การรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.707	1.354	2.916	.056
	ภายในกลุ่ม	324	150.409	.464		
	รวม	326	153.116			
4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.700	7.350	12.783**	.000
	ภายในกลุ่ม	324	186.292	.575		
	รวม	326	200.992			
5. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	14.611	7.305	11.892**	.000
	ภายในกลุ่ม	324	199.031	.614		
	รวม	326	213.642			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.248	4.624	9.1224*	0.056
	ภายในกลุ่ม	324	159.1428			
	รวม	326	168.3908			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F test)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	20.412	3	6.804	18.243**	.000
	ภายในกลุ่ม	120.469	323	.373		
	รวม	140.881	326			
2. การสื่อสารเชิงดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	12.993	3	4.331	11.626**	.000
	ภายในกลุ่ม	120.330	323	.373		
	รวม	133.323	326			
3. การรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	25.852	3	8.617	21.871**	.000
	ภายในกลุ่ม	127.264	323	.394		
	รวม	153.116	326			
4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	34.169	3	11.390	22.052**	.000
	ภายในกลุ่ม	166.823	323	.516		
	รวม	200.992	326			
5. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	46.171	3	15.390	29.683**	.000
	ภายในกลุ่ม	167.471	323	.518		
	รวม	213.642	326			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	27.91932	3	9.306	20.695**	.000
	ภายในกลุ่ม	140.471	323	.435		
	รวม	168.391	326			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ไม่ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนจะต้องร่วมมือกับท่านผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำกลยุทธ์ การจัดทำแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา สนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้การใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศ การทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกส่วนงาน สนับสนุนให้สถานศึกษาใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมและผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในด้านการเรียนการสอนและการดำเนินงานขององค์กร มีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษา ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) กระทรวงศึกษาธิการ (2567) และสอดคล้องกับ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564: 47-53) รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรมดิจิทัลบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.516-0.718 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.475 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 1.639 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของ 115 พฤติกรรมได้ร้อยละ 1.639 และเมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 สอดคล้องกับ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564: 188-189) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสดงภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษา ให้ดำรงอยู่ในยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้ โดยจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และปฏิบัติตามแผนโดยมีการกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล 2) การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพและ และ 4) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการ สื่อสารเชิงดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สอดคล้องกับ นัชชา ศิริจันทร์วงศ์ (2566) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการรู้ ดิจิทัลไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ เลอศักดิ์ ตามา และคณะ (2021) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ธนภัทร ยศคำ และ ตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ (2565) เรื่อง การ ประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการสัมภาษณ์ วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนจะต้องร่วมมือกับท่านผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำกลยุทธ์ การจัดทำแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา สนับสนุนในการพัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัลและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะของ เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ อยู่ในอันดับต่ำสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริม ให้นักเรียนในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีนโยบายยกย่องบุคลากรที่มีปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดีเด่น
เพื่อเป็นขวัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ควรศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสู่ความ
เป็นมืออาชีพ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 พร้อม
กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2567). **พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล** (Transforming Education in the Digital Era. สืบค้นจาก <https://moe360.blog/2024/07/24/pressconferenceased2024/>).
- จิราภรณ์ ปกรณ. (2564). **รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ.
- ชูติรัตน์ กาญจนธัญ. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ดาวรุ่งอรุณ ถวิลกร. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัล**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนภัทร ยศดำ และ ตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ. (2565). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรวิภา เขยกลิ่น. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ภัทราพร เกษสังข์. (2549). **การวิจัยทางการศึกษา**. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38): 224-240.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. ระยอง: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชนา โกมลวนิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Eric Sheneringer. (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed., New York: McGraw-Hill.

ISTE. (2024). *Standards: For Education Leaders*. from <https://iste.org/standards/education-leaders>.

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

O’Leary, E. (2000). *10-minute guide to leadership*. 2nd ed., Indianapolis, IN: A Pearson Education Company.

Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>.

E048S: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN EDUCATIONAL INNOVATION
ZONES OFFICE OF RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

สุนิสา พานิชสวรรค์¹ อุษาพร กลิ่นเกสร² อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยจำแนกตามความคิดเห็นของครู ด้านเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 158 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ และ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the innovative leadership of school administrators in schools within the Educational Innovation Area under the jurisdiction of the Rayong Primary Education Service Area Office 1, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators in these schools based on teachers' opinions, categorized by gender, work experience, and school size. The sample group consisted of 158 teachers from schools within the Educational Innovation Area under the jurisdiction of the Rayong Primary Education Service Area Office 1 for the academic year 2024. The sample size was determined using the Krejcie; & Morgan sample size table and selected through simple random sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire. The data analysis involved percentage, mean, standard deviation, t-test for comparing the mean differences between two groups, and One-way ANOVA (F test) to compare the mean differences among more than two groups, with pairwise differences tested using the Least Significant Difference (LSD) method.

The findings revealed that: 1) Overall, the innovative leadership of school administrators in schools within the Educational Innovation Area under the Rayong Primary Education Service Area Office 1 was at the highest level. When examining individual aspects, all aspects were also at the highest level. The aspects ranked from highest to lowest were: ethics and morality, teamwork and participation, vision for change, innovative creativity, and creating an innovative organizational atmosphere. 2) The innovative leadership of school administrators, as perceived by teachers, did not differ significantly based on gender or work experience. However, differences were observed based on school size, with statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Innovative Leadership, Educational Innovation Area Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเข้าสู่ยุคนวัตกรรม สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 64 บัญญัติว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หากมีการดำเนินการตามแนวคิด ดังกล่าวจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2559)

ดังนั้นการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ การปลูกฝังให้มีความรัก การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จัก

พึ่งตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และค่านิยมที่ดี เพื่อการดำเนินชีวิตที่สามารถปรับตัวและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยนวัตกรรมการศึกษาเป็นตัวช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมการศึกษาหลายชนิด เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการศึกษามาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้น กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต การเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลก มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 114 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 3 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน ครู จำนวน 2,158 คน และนักเรียนจำนวน 46,582 คน โดยมีนโยบายการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพในการส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำตามความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน และส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) เป็นรายบุคคล และด้านประสิทธิภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน และนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการศึกษา (Digital Processing) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) ให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาและพื้นที่เพื่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพสังคม รองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต

จากนโยบายและการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ผ่านมามีพบว่า การใช้นวัตกรรมของสถานศึกษายังคงมีปัญหาด้านความพร้อมด้านบุคลากรและบริบทต่าง ๆ อาทิ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรม ขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการพัฒนา ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ที่ใช้สื่อนวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ สถานที่ไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษาสื่อ และสภาพการเรียนการสอน ครุยังยึดวิธีการสอนแบบเดิม ครุยังไม่มีการนำสื่อนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. 2567)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้สามารถขับเคลื่อนนโยบาย รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือ ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและวิถีใหม่ส่งผลให้เกิดการสร้างพัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัย และข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์นำไปวางแผนส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยจำแนกตามความคิดเห็นของครู ด้านเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

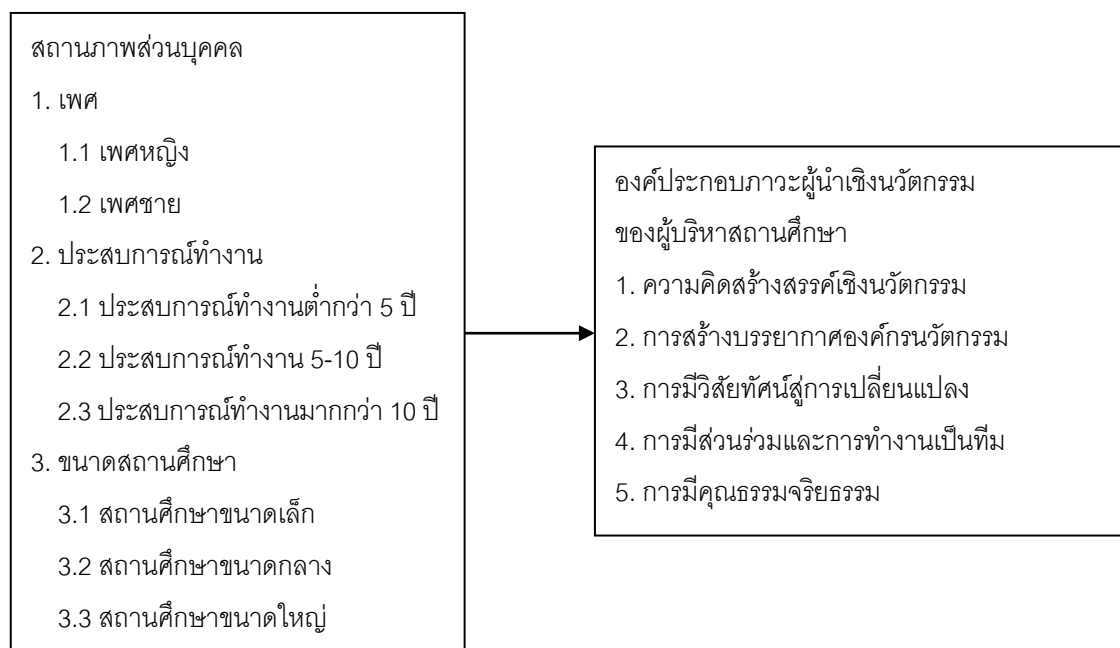
1. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 12 แหล่ง โดยทำการศึกษาเอกสาร ตั้งแต่ปี 2559-2563 ได้แก่ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2559), จุรีวรรณ จันพลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ปวีณา กันดิน (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562), หรรษธร บุญเกื้อ (2563), วิฑิตนันท์ นันทะศรี (2563), ฮอร์ธ และ เวฮาร์ (Horth; & Vehar. 2012), จอร์จ (George. 2012), มิลเลอร์ และ เดปป์ (Miller; & Deppen. 2012) และ พาเทล (Patel. 2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และ 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละของ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละของ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละของ เขต 1. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละของ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 158 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละของ เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 19 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนโดยในสัดส่วนที่ใกล้เคียง โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ด้านเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด (Likert, 1967) โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.8-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2561)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.56	0.33	มากที่สุด
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.55	0.35	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.66	0.30	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.67	0.32	มากที่สุด
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.70	0.31	มากที่สุด
รวม	4.62	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีผลวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ชาย	4.55	.31	-.289	.773
	หญิง	4.57	.34	-.294	.769
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ชาย	4.55	.33	-.017	.986
	หญิง	4.55	.37	-.018	.986
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ชาย	4.61	.33	-1.644	.102
	หญิง	4.69	.28	-1.583	.116
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ชาย	4.64	.34	-.644	.520
	หญิง	4.68	.32	-.634	.527
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	ชาย	4.67	.31	-.946	.346
	หญิง	4.72	.31	-.943	.347
รวม	ชาย	4.60	.23	-.907	.366
	หญิง	4.64	.25	-.923	.358

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	S	F	p-value
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.055	2	.027	.242	.758
	ภายในกลุ่ม	17.492	155	.113		
	รวม	17.546	157			
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.144	2	.072	.559	.573
	ภายในกลุ่ม	20.006	155	.129		
	รวม	20.150	157			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	S	F	p-value
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.149	2	.075	.814	.445
	ภายในกลุ่ม	14.207	155	.092		
	รวม	14.357	157			
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.009	2	.004	.041	.960
	ภายในกลุ่ม	16.935	155	.109		
	รวม	16.944	157			
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.248	2	.124	1.254	.288
	ภายในกลุ่ม	15.326	155	.009		
	รวม	15.575	157			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.012	2	.006	.097	.908
	ภายในกลุ่ม	9.339	155	.060		
	รวม	9.350	157			

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.407	2	2.204	25.995	.000
	ภายในกลุ่ม	13.139	155	.085		
	รวม	17.546	157			
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.380	2	3.190	35.909	.000
	ภายในกลุ่ม	13.770	155	.089		
	รวม	20.150	157			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.876	2	1.438	19.417	.000
	ภายในกลุ่ม	11.480	155	.074		
	รวม	14.357	157			
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.316	2	2.658	35.434	.000
	ภายในกลุ่ม	11.628	155	.075		
	รวม	16.944	157			
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.017	2	2.508	36.827	.000
	ภายในกลุ่ม	10.558	155	.068		
	รวม	15.575	157			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.662	2	2.331	77.509	.000
	ภายในกลุ่ม	4.688	155	.030		
	รวม	9.350	157			

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม
 การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน	ขนาด สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	ขนาดเล็ก	4.1975	-	-.44292*	-.44533*
	ขนาดกลาง	4.6404	.44292*	-	-.00241
	ขนาดใหญ่	4.6429	.44533*	.00241	-
2. การสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	ขนาดเล็ก	4.1111	-	-.54806*	-.49206*
	ขนาดกลาง	4.6592	.54806*	-	.05600
	ขนาดใหญ่	4.6032	.49206*	-.05600	-
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง	ขนาดเล็ก	4.3642	-	-.35865*	-.35802
	ขนาดกลาง	4.7228	.35865*	-	.00062
	ขนาดใหญ่	4.7222	.35802*	.00062	-
4. การมีส่วนร่วมและการ ทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	4.2840	-	-.50631*	-.37478*
	ขนาดกลาง	4.7903	.50631*	-	.13153*
	ขนาดใหญ่	4.6587	.37478*	-.13153*	-
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	ขนาดเล็ก	4.3148	-	-.48856*	-.42328*
	ขนาดกลาง	4.8034	.48856*	-	.06528
	ขนาดใหญ่	4.7381	.42328*	-.06528	-
รวม	ขนาดเล็ก	4.2543	-	-.46890*	-.41869*
	ขนาดกลาง	4.7232	.46890*	-	.05021
	ขนาดใหญ่	4.6730	.41869*	-.05021	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของ
 โรงเรียน

ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2
 คู่ ได้แก่ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง และ 2) ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง และ 2) ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่
 แตกต่างกัน

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง และ 2) ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง 2) ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และ 3) ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง และ 2) ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ท่ามกลางบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีนโยบายให้สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีการกำกับติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมี

งานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งภายในประเทศและสังคมโลก ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่ต้องมีสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายและเพศหญิงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่ไม่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศชายและหญิง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน รวมถึงพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีขนาดต่างกัน ได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนด

ขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียนให้มากขึ้น
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาเพื่อพูดคุยเรื่องของการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์อย่างชัดเจน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จรัสวรรณ จันทลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 9(1): 53-60. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/82429.
- ฐิตินันท์ นันทศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทินกร บัวชู. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัษฎ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปาริฉัตร พชรสุวรรณ. (2562). **การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยากร ยาสีหทอง และ กนกพร สมปราชญ์. (2560). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2567). **นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1**. ระเบียบ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **ขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2559). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษธร บุญเกิด. (2563). **ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์**. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 59(1): <https://so06.tcithaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/250912>.
- George, G. (2012). Innovation for Inclusive Growth: Towards a Theoretical Framework and a Research Agenda. *Journal of Management Studies*. 49(4): 661-683.
- Horth, D. M.; & Vehar, J. (2012). *Becoming a Leader Who Fosters Innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. in *Attitude Theory and Measurement*. 90-95. New York: Wiley & Son.
- Miller, G.; & Deppen, R. (2012). *Diffusion of Innovations*. New York: Simon & Schuster.
- Patel. (2012). Evolutionary Crossroads in Developmental Biology. *Development*. 139(11): 2637-2638.

E049S: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE
TEACHERSPERFORMANCE IN SCHOOLS INNOVATION ZONES OFFICE OF RAYONG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ธนาพร ชาแก้ว¹ อุษาพร กลิ่นเกษร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนใน
โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 158 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ
เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนโดยสัดส่วนที่ใกล้เคียงโดยใช้
วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มี 2 แบบที่
สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัว
แปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ
0.452 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ตัวแปรทั้ง 2 แบบนี้มี
อำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมได้ร้อยละ 21.18 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการ
พยากรณ์ ± 0.335

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.350 + 0.295 X_3 + 0.507 X_5$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.425 Z_3 + 0.452 Z_5$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

Abstract

This research aimed to: 1) study the leadership of school administrators in innovative educational schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, 2) examine the performance of teachers in innovative educational schools, 3) explore the relationship between school administrators' leadership and teachers' performance in innovative educational schools, and 4) identify the leadership factors of school administrators that influence teachers' performance in innovative educational schools. The sample consisted of 158 teachers from innovative educational schools in the academic year 2024, determined using Krejcie; & Morgan's sample size table (Krejcie; & Morgan. 1970). The researcher selected schools through proportional allocation and employed simple random sampling to recruit participants.

The research findings revealed that two types of school administrators' leadership influenced teachers' performance and could predict their work performance: strategic leadership and information technology leadership. Among these, information technology leadership was the strongest predictor, with a predictive coefficient of 0.452, followed by strategic leadership, with a predictive coefficient of 0.425. Together, these two variables accounted for 21.18 of the variance in teachers' performance, with a standard error of prediction of ± 0.335 .

Raw Score Equation:

$$Y' = 2.350 + 0.295 X_3 + 0.507 X_5$$

Standardized Score Equation:

$$Z' = 0.425 Z_3 + 0.452 Z_5$$

Keywords: Leadership of school administrators, Teachers' performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหาร มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ เจริญ สุระประเสริฐ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้าเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของผู้ที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จและ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กรโน้มแน้ว ชักจูงบุคลากร ให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมนั้น ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมมากเท่าไรก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษามากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจให้ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมแล้ว การปฏิบัติงานที่ดีและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก เช่นเดียวกับ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครูและ พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559) กล่าวว่า ครูมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ อบรมสั่งสอน ถ่ายทอด ประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้ไปสู่เยาวชน ดังนั้น ครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเยาวชนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้สอนก็เป็นอีกบุคคลที่มีความสำคัญอย่าง

ยิ่งบุคคลหนึ่งที่มีต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ ดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่และมีความมั่นคง สร้างความน่าเชื่อถือได้นั้น จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง ดังที่ นิตยา วีระพันธ์ (2559) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ๆ จึงได้กล่าวรวมถึงความสำคัญด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมด้วยการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะล้มสลายในที่สุด สอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ มุขามัต (2560) กล่าวว่า การดำเนินกิจการขององค์การทุกองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงถือว่าเป็นความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ หรือเรียกว่าก่อให้เกิดประสิทธิผลนั่นเอง เช่นเดียวกับ ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

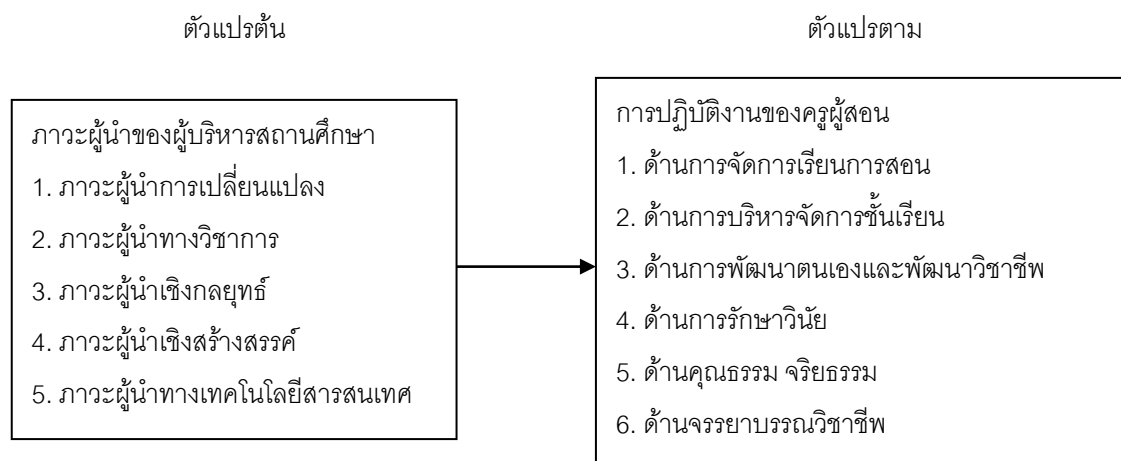
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ
2. ได้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัย มาพัฒนาตนเองและสร้างเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต่อไป

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบมีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 158 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยทำการสุ่มจากโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งมี 19 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนจากทุกโรงเรียน โดยสัดส่วนที่ใกล้เคียงโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามทฤษฎีการวัดเจตคติของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตาราง 1 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.14	0.500	มาก	5
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.24	0.467	มาก	4
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.25	0.461	มาก	3
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.34	0.500	มาก	1
5. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี	4.26	0.497	มาก	2
รวม	4.21	0.421	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.421) เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.500) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.497) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.500)

ตาราง 2 ข้อมูลระดับในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.457	มาก	3
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.30	0.468	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.30	0.439	มาก	5
4. ด้านการรักษาวินัย	4.31	0.450	มาก	6
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.36	0.452	มาก	1
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.35	0.486	มาก	2
รวม	4.34	0.444	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ระดับในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.444) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.452) รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.486) และด้านการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.450)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{total}	Y
X_1	1						
X_2	.447**	1					
X_3	.350**	.294**	1				
X_4	.383**	.364**	.429**	1			
X_5	.695**	.309**	.407**	.427**	1		
X_{total}	.459**	.500**	.467**	.461**	.500**	.1	
Y	.319**	.176**	.321**	.284**	.316**	.452**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .321$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .319$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .316$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .284$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .176$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.350	.335		7.019**	.000
X3	.017	.076	.425	1.410**	.160
X5	.361	.070	.452	5.144**	.000

R = 0.463, Adjusted R2 = 0.205, SE(est.) = 0.335, F = 21.186, Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 แบบ พบว่า มี 2 แบบที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.452 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ตัวแปรทั้ง 2 แบบนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ

พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.335

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 2.350 + 0.295 X_3 + 0.507 X_5$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z' = 0.425 Z_3 + 0.452 Z_5$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมาคือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 แบบ พบว่ามี 2 แบบที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.452 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ตัวแปรทั้ง 2 แบบนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 21.18 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.335

สมการในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y' = 2.350 + 0.295 X_3 + 0.507 X_5$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z' = 0.425 Z_3 + 0.452 Z_5$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นถึงความสามารถปฏิบัติงานและกระบวนการในการบริหารจัดการ อีกทั้งแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล

ต่อครูมีวิสัยทัศน์มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้อื่นยอมรับ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบส่งเสริม และการพัฒนาความต้องการ ความสนใจ ความสามารถของแต่ละบุคคลเท่าเทียมกัน อีกทั้งมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ มีการพัฒนานักเรียนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และทิศทางของสถานศึกษา มีการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร นำเอาเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังที่ จริยญา เกษมศรี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่ มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในยุคปัจจุบันคือ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ อีกทั้งมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการพัฒนานักเรียนและการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง มีความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยคำนึงถึง จริยธรรมในการใช้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังที่ จริยญา เกษมศรี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุค ปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถทักษะ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการชั้น เรียน มีการจัดการระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียน ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วสามารถตรวจสอบได้ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการรักษาวินัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ มี ความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและบุคคลทั่วไป มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่กำหนดขึ้น อันจะนำมาซึ่ง เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังที่ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมี หน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเองไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่ อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครู

ปฏิบัติงานของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติณัฐ ประชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษา พบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ จรรยาบรรณวิชาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา โชคชัยสุนทร (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงแสดงความมีภาวะผู้นำออกมา เพื่อสร้างความมั่นใจ น่าเชื่อถือ และศรัทธากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ หาดแก้ว ทองขาว (2558) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เข้าไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี เช่นเดียวกับ สุกฤตยา ปงกันทา (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช สังสมศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประภัสสร ทองแสง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 แบบ พบว่า มี 2 แบบที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.452 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ตัวแปรทั้ง 2 แบบนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 21.18 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.335 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้กระบวนการการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์กำหนดเป้าหมายพันธกิจที่เหมาะสมขององค์การอย่างชัดเจน นำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ มีการวางแผนปฏิบัติอย่างเป็นระบบควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งรากฐานแบบแผน ร่วมกันถือปฏิบัติและใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาเป็นแนวทางและเงื่อนไขเพื่อให้องค์การบรรลุสู่ความสำเร็จ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์และสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่ต้องการมากน้อยเพียงไร ดังที่ รุ่งนา นิธิบุตร (2561) กล่าวว่ากระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อองค์การ ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยได้มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์การ เพื่อที่จะนำพาองค์การดำเนินการไปให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัท สุธิตการ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ได้แสดงออกถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการ

สอน ภายใต้การมีจริยธรรมในการใช้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษา พบว่า สมการพหุการถดถอยภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตและพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสามารถด้านการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .838

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อเสนอแนะใน แต่ละประเด็นเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารโรงเรียนนำมาปรับปรุงระบบการทำงานและการปฏิบัติงานในองค์กรให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ครูและนักเรียนในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร ส่งเสริมการคิดเชิง นวัตกรรมในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนานักเรียน เป็นแบบอย่างช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมที่จะเดินทางสู่การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการปฏิบัติตามระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันและการ ช่วยเหลือกันในหมู่คณะ ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพครูที่มีต่อการพัฒนานักเรียนและสังคม หาก พบปัญหาในการรักษาวินัยควรให้คำปรึกษาแบบส่วนตัวเพื่อแก้ไขปัญหาโดยไม่ทำให้ครูรู้สึกเสียกำลังใจ ครูที่มี พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนระเบียบควรมีการตักเตือน พิจารณาและแก้ไขตามกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม ส่งเสริม ให้ครูเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามระเบียบและความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จริญญา เกษมศรี. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นริศรา โชคชัยสุนทร. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. หนองบัวรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทน์กัธ สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิตยา วีระพันธ์. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พงศ์ภัทร สุภประเสริฐพงษ์. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่งนภา นิรจนตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). รายงานผลการดำเนินงานตามจุดเน้นพัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2555-2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. กำแพงเพชร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. นครราชสีมา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*. 15(2): 2-6.
- _____. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. in *Attitude Theory and Measurement*. 90-95. New York: Wiley & Son.
- Preedy, Magaret; et al. (2003). *Strategic Leadership and Education Improvement*. London: Paul Chapman Publishing.
- Robbins, S. P.; & Coulter, M. K. (2003). *Fundamentals of Management*. 9th ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.

E050S: คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด

THE MORAL QUALITIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SUPERVISION
OF THE TRAT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

นัฐธิดา สีหะ¹ อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 268 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie; & Morgan (1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม แต่ละชั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed 1. To study the moral qualities of school administrators under the supervision of the Trat Primary Education Service Area Office. 2. To compare the moral qualities of school administrators under the supervision of the Trat Primary Education Service Area Office. The sample group used in this research consisted of 268 teachers in schools under the supervision of the Trat Primary Education Service Area Office for the 2024 academic year. The researcher determined the sample size using the sample size table by Krejcie and Morgan (1970: 608) through stratified random sampling, using

the size of the schools as strata for random sampling. Each stratum was then randomly selected (simple random sampling), resulting in a sample size of 268 individuals. The research instrument was a 5 point Likert scale questionnaire, which demonstrated a reliability coefficient of .940. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA). The results revealed that: 1. Teachers' opinions on the morality of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office, overall and in each aspect, are at a high level. 2. Teachers' opinions on the morality of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office, classified by gender, work experience, and size of the school, are not different.

Keywords: Moral, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามสถานการณ์ของกระแสโลก และการพัฒนาอุตสาหกรรม เป็นเหตุให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยน การบริหารการศึกษา ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนามนุษย์ จะต้องคำนึงถึง การสร้างคนให้มีความรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือการสร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้คนไปสร้างคุณธรรมต่อไป ดังเช่นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักสำคัญและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เอาไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักสำคัญที่ว่า “ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาโดยตรงคือผู้บริหารการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในด้านความรู้ ความสามารถ อันเนื่องมาจากความคาดหวังของสังคม เช่นนั้นแล้วคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องอาศัยหลักการ ทั้งศาสตร์สากลและพุทธศาสตร์มาบูรณาการในการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและนำพาองค์กร เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนคุณสมบัติ ของผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และการจัดการศึกษา สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์มีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนา

คนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561: 8) โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร โดยมีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร เรียกว่า ผู้ร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติการสอน ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีคุณภาพนับได้ว่าเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอำนาจอยู่โดยธรรมชาติ และโดยอำนาจหน้าที่ ก่อให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน ตลอดจนจูงใจให้มวลสมาชิกเกิดความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงเปรียบเสมือนดวงประทีป เป็นสัญลักษณ์หรือจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร และเป็นหลักที่สำคัญยิ่ง ต่อสถานศึกษา ต่อครู อาจารย์ ต่อหน่วยงานเป็นส่วนรวมนับได้ว่าผู้บริหารเป็นผลสะท้อนของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก การบริหารงานสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว ผู้บริหารต้องอาศัยอำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับอำนาจได้ เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดัน การดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้เป็นไปตามนโยบายและจุดประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร (บริมาส ศิริตรานนท์. 2558: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เปรียบเสมือนหัวเรือ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ถือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับ และเกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ จนทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้าที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550; แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560; และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2562)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตราด

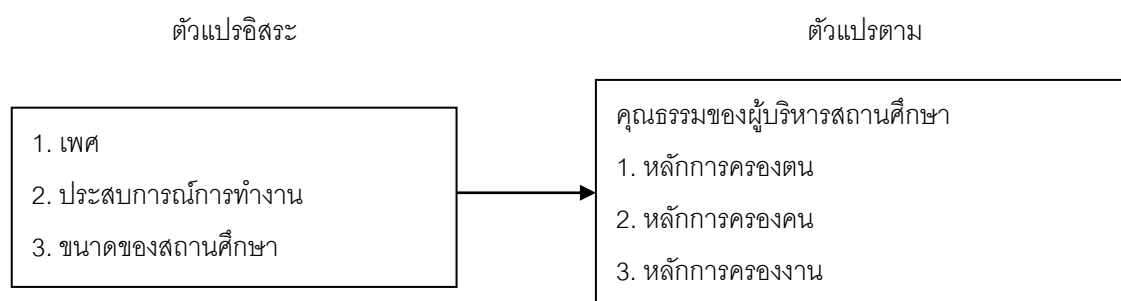
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วริภา ทารัตน์ (2566: 49), เลิศสุขุม ปิงสุข (2565: 6) และ มารยาท คงเมือง (2559: 43) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,162 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 268 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie; & Morgan (1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม แต่ละชั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .940

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1
5. นำแบบสอบถาม ฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940
7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพ ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90
2. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หลักการครองตน	3.54	.195	มาก	3
2. หลักการครองคน	3.55	.189	มาก	2
3. หลักการครองงาน	3.60	.198	มาก	1
รวม	3.56	.109	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .109) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการครองงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .198) รองลงมาหลักการครองคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .189) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักการครองตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .195)

3. การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการครองตน

ด้านหลักการครองตน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 เป็นคนตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบในหน้าที่	3.54	.607	มาก	6
2 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน	3.58	.604	มาก	2
3 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และจิตใจ	3.42	.517	มาก	10
4 มีความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	3.57	.604	มาก	3
5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	3.54	.601	มาก	5
6 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.58	.598	มาก	1
7 มีทักษะในการบริหาร ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม	3.51	.589	มาก	9
8 ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือของมึนเมาในเวลาปฏิบัติราชการ	3.52	.590	มาก	8
9 มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.53	.577	มาก	7
10 มีสามารถในการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	3.55	.601	มาก	4
รวม	3.54	.195	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านการครองตนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .195) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .598) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .604) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .517)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการครองคน

	ด้านหลักการครองคน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ	3.54	.614	มาก	7
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	3.56	.554	มาก	3
3	ให้ความเคารพความคิดเห็นและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	3.53	.614	มาก	9
4	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร	3.53	.620	มาก	10
5	มีการสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร	3.54	.583	มาก	6
6	มอบหมายงานให้บุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.54	.576	มาก	5
7	รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว	3.53	.602	มาก	8
8	ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางวาจา และการกระทำ	3.55	.576	มาก	4
9	มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างบุคคล	3.58	.591	มาก	2
10	มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร	3.60	.625	มาก	1
	รวม	3.55	.189	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านการครองคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .189) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .625) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .591) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .620)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการทำงาน

	ด้านหลักการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างประหยัด	3.63	.582	มาก	2
2	จัดให้สถานศึกษามีนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน	3.66	.600	มาก	1
3	มีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.58	.616	มาก	8
4	สามารถจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	.652	มาก	4
5	มีการติดตามผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ	3.61	.653	มาก	5
6	บริหารงานต่าง ๆ ได้สัมพันธ์กับเวลาที่กำหนด	3.54	.666	มาก	10
7	ชี้แจงขอบข่ายภาระงาน ก่อนมอบหมายให้บุคลากรอย่างชัดเจน	3.60	.660	มาก	7
8	จัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมปรึกษาหารือ หรือวางแผนในการทำงาน	3.62	.663	มาก	3
9	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	3.60	.659	มาก	6
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.57	.675	มาก	9
	รวม	3.60	.198	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านการครองงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .198) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้สถานศึกษามีนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .600) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างประหยัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .582) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ ได้สัมพันธ์กับเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .666)

ตาราง 5 การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ตราด จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด		ชาย		หญิง		t	p
		(N = 85)		(N = 183)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักการครองตน	3.54	.185	3.53	.200	.528	.598
2	หลักการครองคน	3.57	.177	3.54	.194	1.17	.243
3	หลักการครองงาน	3.58	.165	3.61	.215	-1.23	.219
รวม		3.56	.105	3.56	.111	.244	.807

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์การทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
1 หลักการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	1.277	.281
	ภายในกลุ่ม	10.076	265	.038		
	รวม	10.173	267			
2 หลักการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.200	.818
	ภายในกลุ่ม	9.516	265	.036		
	รวม	9.530	267			
3 หลักการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.019	.489	.613
	ภายในกลุ่ม	10.450	265	.039		
	รวม	10.489	267			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม		.026	2	.013	1.083
	ภายในกลุ่ม	3.155	265	.012		
	รวม	3.180	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก
 ประสิทธิภาพการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	แหล่งความ แปรปรวน	ขนาดของสถานศึกษา				
		SS	df	MS	F	p
1 หลักการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.752	.472
	ภายในกลุ่ม	10.116	265	.038		
	รวม	10.173	267			
2 หลักการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.065	1.835	.162
	ภายในกลุ่ม	9.400	265	.035		
	รวม	9.530	267			
3 หลักการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.323	.724
	ภายในกลุ่ม	10.464	265	.039		
	รวม	10.489	267			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.005	.995
	ภายในกลุ่ม	3.180	265	.012		
	รวม	3.180	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างบุคคล มีการจัดให้สถานศึกษามีนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรประกอบด้วย บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างประหยัด สอดคล้องกับงานวิจัย เลิศสุขุม ปงสุต (2565: 102) ที่ศึกษาการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมละรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัย จันทร์พิรุณ มหาหงส์ (2566: 64) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พระสมุห์ประสิทธิ์ ปิณฑโก (แสนด้วง)(2560:94) ที่ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พรทิพย์ ทบธรรม (2561: 98) ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มารยาท คงเมือง (2559: 81) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด บริหารงานโดยยึดคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านหลักการครองตน ด้านหลักการครองคน และด้านหลักการครองงาน ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศสุขุม ปงสุต (2565: 101) ที่ศึกษาการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด บริหารงานโดยยึดคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านหลักการครองตน ด้านหลักการครองคน และด้านหลักการครองงาน ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนทั้งที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน

มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทบธรรม (2561: 103) ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ด้านคุณธรรมในการครองตน ด้านคุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงานใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด บริหารงานโดยยึดคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ ด้านหลักการครองตน ด้านหลักการครองคน และด้านหลักการครองงาน ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนทั้งที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เลิศสุขุม ปงสุด (2565: 104) ที่ศึกษาการปฏิบัติตนด้าน คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านคุณธรรมในการครองตน คุณธรรม ในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. คุณธรรมของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการครองตน ด้านหลักการครองคน และด้านหลักการครองงาน เป็นการบริหารที่จำเป็นและใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้บริหาร ควรนำหลักการ 3 ด้านนี้ ไปกำหนดเป็นหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อน ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีนัยคุณทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2542). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บริมาศ ศิริตรานนท์. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- พรทิพย์ ทบธรรม. (2561). *การศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระสมุทรประสิทธิ์ ปลืทธิโก (แสนด้วง). (2560). *การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มารยาท คงเมือง (2559). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รวิภา ทาร์ตน์. (2566). *การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เลิศสุขุม ปังสุข. (2565). *การศึกษาการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

E052S: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

SCHOOL GOVERNANCE ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA, SARABURI AREA 2

วิไลวรรณ จันไม้¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน 2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 52 คน ครู 258 คน วิธีการได้มา คือ การ สุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความสอดคล้อง การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่า (t-test) (Independent Samples Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มี 6 ด้าน แนวทาง 30 ประเด็น

Abstract

This research aimed to 1) Study the school administration according to the principles of good governance. 2) Compare the school administration according to the principles of good governance classified by gender, age, education level, and work experience. 3) Study the development guidelines for school administration according to the principles of good governance under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Saraburi. The sample group used in this research was administrators and teachers in basic education institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Saraburi. The sample group consisted of 52 administrators and 258 teachers. The method of obtaining

data was simple random sampling. The tool used for data collection was an opinion questionnaire. This study used an opinion questionnaire in the form of a 5-level rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, index of consistency, independent t-test, independent samples test, analysis of variance, and content analysis.

The research results found that 1) The administrators and teachers have opinions on the administration according to the principles of good governance of schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Saraburi, in the overall picture and in each aspect at a high level. 2) The results of the comparison of the administration according to the principles of good governance of schools found that different levels of education have different opinions on the administration according to the principles of good governance with a statistical significance level of .05. 3) The guidelines for the development of administration according to the principles of good governance of schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Saraburi, have 6 aspects and 30 guidelines.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรมาภิบาลยุคปัจจุบันมีผลทำให้เกิดทิศทางของสังคมและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ใช้อยู่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยมีแนวทางในการปรับปรุงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่เป็นจุดร่วมเหมือนกัน คือ ความสงบสุขของประชาชน ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการหลายประการ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาในหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิรูปครูและปฏิรูปการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วยปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจทางสังคมไทยทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมสังคมเสื่อมในศรัทธาในภาครัฐรวมถึงการบริหารและการทุจริตประพฤติชอบในวงการศึกษาของไทยผู้ปกครองนักเรียนเรียกร้องสิทธิเกิดวิกฤตศรัทธากับโรงเรียนมีปัญหาดังกล่าวสังคมปัญหาเสถียรภาพ ปัญหาพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนก้าวร้าวมีมากขึ้นนับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพที่ดีและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553)

หลักสูตรมาภิบาล เป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสามารถยกระดับการสร้างความสำเร็จขององค์กรได้รวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสุข โปร่งใส และเป็นธรรม (บวรศักดิ์ อุวรรณโน. 2560) สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นหลักปรัชญาทางการปกครองและพัฒนาประเทศและเป็นหลักปรัชญาทางการศึกษาด้วย (เกษม วัฒนชัย. 2546) การบริหารงานตามหลักสูตรมาภิบาล เป็นการดำเนินกิจการที่ยึดถือ ความสุข โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติตามหลักสูตรมาภิบาล จึงเป็นหลักประกันได้ว่า การทำหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐและเอกชนมีความสุข โปร่งใสเชื่อถือได้และส่งผลถึง ภาพลักษณ์และบรรยากาศที่เอื้อต่อความสัมพันธ์และการสร้างสรรค์คุณภาพการบริหารงานอีกด้วย การทำให้องค์กรมีธรรมาภิบาลจึงเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554)

หลักสูตรรามาภิบาล เป็นหลักการทางบริหารที่ได้รับการ ยอมรับอย่างแพร่หลาย การบริหารโดยใช้ธรรมารามาภิบาล จึงเป็นหลักการปฏิบัติงานที่ได้ประกาศไว้ใน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มี 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น สถานศึกษาหลักสูตรรามาภิบาลจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการ บริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษา และมีความ ถูกต้องสอดคล้องตามกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (วิไลพร จันแสงยม. 2555)

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้นำหลักสูตรรามาภิบาลมาใช้ใน โรงเรียนเพื่อต้องการให้ผู้บริหารของโรงเรียนใช้หลักสูตรรามาภิบาลในการบริหารโรงเรียนและต้องการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานที่ดีโปร่งใส ตรวจสอบได้และเพื่อให้คณะครูใช้หลักสูตรรามาภิบาลในการจัดการเรียน การสอนแก่นักเรียนและสามารถนำหลักสูตรรามาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ซึ่งจากความ สำคัญของหลักสูตรรามาภิบาลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักสูตรรามาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสนใจที่จะทำเรื่องนี้เพราะ ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการยึดมั่นในหลักสูตรรามาภิบาลโดยมีหลักสูตรรามาภิบาลเป็นคติในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักสูตรรามาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักสูตรรามาภิบาลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักสูตรรามาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

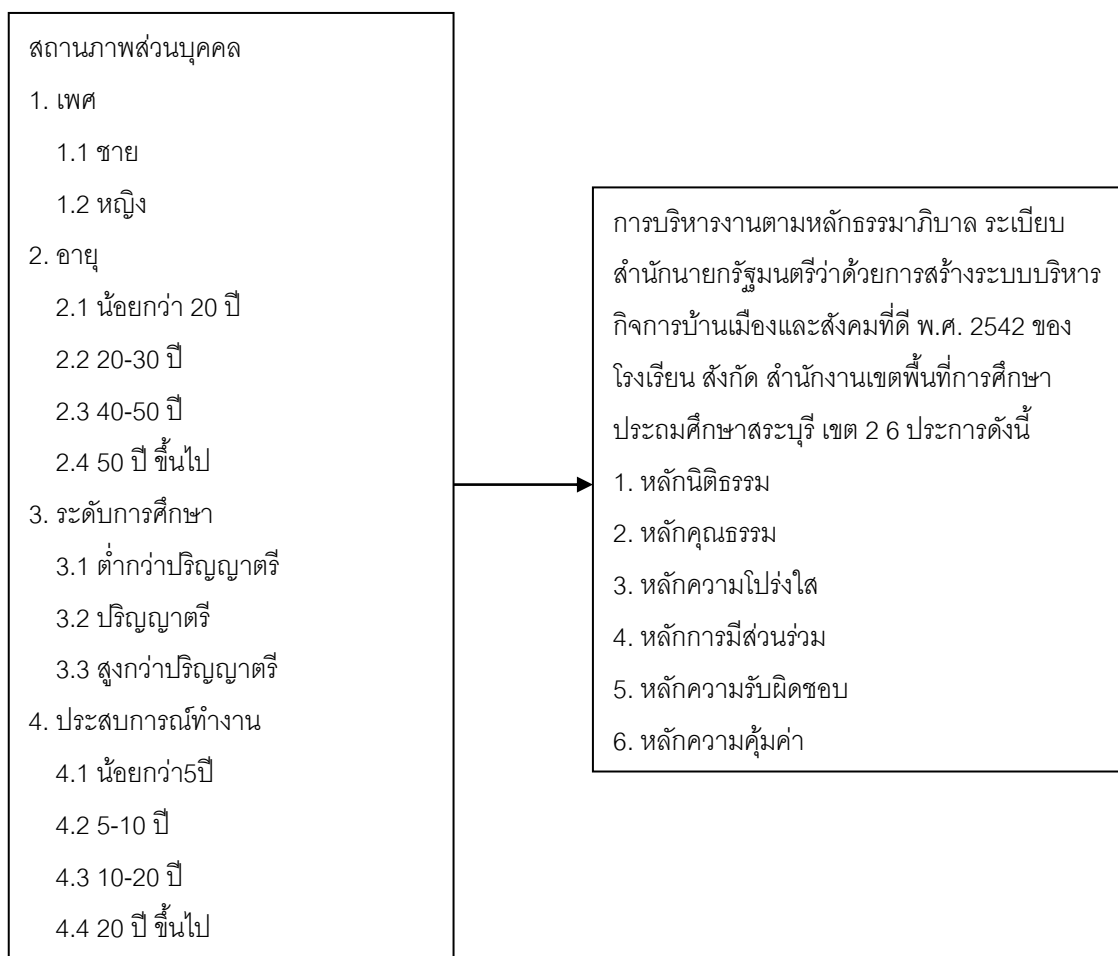
1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นและการเปรียบเทียบระดับความของครูที่ต่อการบริหารงาน ตามหลักสูตรรามาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามหลักสูตรรามาภิบาล
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในการใช้หลักสูตรรามาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักสูตรรามาภิบาล 6 ด้าน คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ดังแสดงในภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ผู้บริหารและครูที่มีสถานการณ์ส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 135 โรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร 135 คนและครู 1,455 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,590 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.

1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครู จำนวน 2 คน ซึ่งได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบความคิดในการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 แต่ละข้อมี 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาและนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จากตำราเอกสาร วารสารสิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่า IOC ระหว่าง .60-1
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ด้วยตนเอง จำนวน 5 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำวิเคราะห์เนื้อหา

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 ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheff
5. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประถมศึกษาสวบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็น
ร้อยละ 75.50 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.61 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน
คิดเป็นร้อยละ 68.48 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.71

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประถมศึกษาสวบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวบุรี เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านหลักนิติธรรม	4.34	0.48	มาก
2.ด้านหลักคุณธรรม	4.28	0.49	มาก
3.ด้านหลักความโปร่งใส	4.28	0.49	มาก
4.ด้านหลักความร่วมมือร่วม	4.28	0.49	มาก
5.ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.29	0.43	มาก
6.ด้านหลักความคุ้มค่า	4.30	0.40	มาก
รวม	4.30	0.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความร่วมมือร่วม ระดับ
การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ
อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของโรงเรียน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์	
	t	p-value	f	p-value	f	p-value	f	p-value
1. ด้านหลักนิติธรรม	2.11	0.52	0.26	0.77	7.08	0.00*	1.23	0.30
2. ด้านหลักคุณธรรม	1.36	0.15	0.64	0.53	3.09	0.05*	0.68	0.56
3. ด้านหลักความโปร่งใส	0.63	0.20	0.66	0.52	2.49	0.08	0.54	0.66
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	1.21	0.21	0.92	0.40	2.69	0.07	1.08	0.36
5. ด้านหลักความ	0.92	0.1	0.59	0.55	5.24	0.01*	0.60	0.61
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	1.96	0.03	1.04	0.35	1.27	0.028	1.53	0.21
รวม	1.36	0.21	0.69	0.52	3.64	0.08	0.94	0.45

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นใน
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับ
การศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน เน้นหลักนิติธรรม พัฒนาคุณภาพ
การบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ เป็นกตึกา กรอบ ทิศทาง กฎเกณฑ์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและ
เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้องตามครรลองครองธรรมการบริหารต้อง
อาศัยกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
ออกความเห็นต่าง ๆ การพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน เน้นหลักนิติธรรม พัฒนาคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ เป็นกติกากฎ กติกา ทิศทาง กฎเกณฑ์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้องตามครรลองครองธรรมการบริหารต้องอาศัยกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกความเห็นต่าง ๆ การพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ

อภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย สิริปัญญา สิริประโคน (2561) ที่ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สุกานดา สุไลมาน (2560) ที่ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ชัย ไสดาวิชิต (2558) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่งเสริมการทำงานมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องอย่างจริงจัง ซึ่งคล้อยกับ งานวิจัยของ รัตนา โพธิทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนชาตาคู รุสคอนแวนท์กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิด ณ บางช้าง (2544) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบตามวัตถุประสงค์จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวรินทร์ รักษ์พงศ์ (2559) เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศรีพรรณ โชติปัญโญ สุวรรณแสง (2556) ที่ศึกษา การบริหารงานบุคคลธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย

นิลประดับ (2559) ที่ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ประทุมมี (2556) อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เข้าถึงผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้ครูทุกระดับการศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองที่เป็นกลางในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ประทุมมี (2556) ที่ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลประดับ (2559) ที่ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ครูทุกระดับการศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองที่เป็นกลางในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลี ปทุมวงศ์ (2560) ที่ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รชชิตะ เอ็ง (2555) ที่ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรมในการบริหารงานสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารและครูเห็น ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน เน้นหลักนิติธรรม พัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ เป็นกติกากฎ กติกา ทิศทาง กฎเกณฑ์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้องตามครรลองครองธรรมการบริหารต้อง

อาศัยกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
ออกความเห็นต่าง ๆ การพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ
โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นหลักการบริหารที่จำเป็น และใช้เป็น
เครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
พัฒนาผู้บริหาร ควรนำทักษะทั้ง 6 ด้าน ไปกำหนดเป็นหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม
ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ไป พัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในครูในการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทันยุคทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาค
บังคับ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.

เกษม วัฒนชัย (2546). ธรรมาภิบาล กับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ธวัชชัย นิลประดับ. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนของครู สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2560). กฎหมายมหาชน. เล่ม 4. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ประสิทธิ์ชัย ไสดาวิจิต. (2558). พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พระศรีพรหม ชาติปัญญา. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูวินทร์ รักพงค์. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รอชีดิ์ เฮง. (2555). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตนา โพธิทอง. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนช่างตาครูส์คอนแวนท์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วิไลพร จันแสงี่ยม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ ประทุมมี. (2556). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาลี ประทุมวงศ์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2555-2559. 26 ตุลาคม 2554.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกานดา สุโสมาน. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- โสมนัส ฦ บางช้าง. (2544). Good governance (การกำกับดูแลที่ดี). วารสารนักบริหาร. 21(3): 48-50.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5th ed., New York: Harper & Row.

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

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.

Pearson, K. (1920). Notes on the History of Correlation. *Biometrika*. 13(1).

E053S: การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมของ เขต 2

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วีรวรรณ จิตบรรจงจักร¹ สมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมของ เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมของเขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 277 คน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมของเขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และใช้สถิติ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมของเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมของ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, งานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study the academic administration of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 and compare the academic administration of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. Sample groups included 277

teachers in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire about the academic administration of school administrators. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F test and analysis of variance (ANOVA) and carried out in pair using Scheffe's test methodology for hypothesis verification.

The results of the research showed that

1. The academic administration of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 was in overall at the highest level. When considered in each aspect, it found that the academic administration, the media development and innovation and the educational technology got the highest level, followed by the measurement and evaluation and the transfer of studying results, and the educational supervision. The lowest level was the development of the school curriculum.

2. The results of the comparison in academic administration of school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, age, education level, work experience and school size were not different.

Keywords: Administration, Academic affairs

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารโรงเรียนนั้นงานวิชาการถือว่ามีสำคัญมากที่สุด เพราะจุดมุ่งหมายแรกของการจัดตั้งสถานศึกษา คือ เพื่อจัดการเรียนการสอน ส่วนงานอื่น ๆ คืองานเสริมงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงนับว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการเป็นตัวชี้วัดซึ่งความสำเร็จและคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนและงานวิชาการยังเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้การบริหารจัดการศึกษาถูกกระจายอำนาจออกไปที่สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยต้องการที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัวและรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556: 39-40)

การบริหารงานวิชาการมีส่วนสำคัญกับการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการ ค่านิยมที่ดี มีคุณภาพ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษามีส่วนสำคัญเพราะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา กำกับ ดูแล นิเทศและติดตาม การจัดการศึกษาของบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับชุมชน หรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา (ณพระพรภรณ์ ชัยพรม. 2565: 17)

การบริหารงานของสถานศึกษาจะสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใดและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการและติดต่อประสานให้เกิดความเข้าใจ ทำให้อุทิศตนในสถานศึกษาเกิดความพร้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง อันจะส่งผลให้การบริหารวิชาการของสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานใด คุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาโดยแยกงานออกเป็น 4 ประเภท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 ของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการบริหารงานประเภทต่าง ๆ (Smith; et al. 1961: 170; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553)

จากรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลการประเมินการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ในภาพรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.99 ส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในสังกัด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบกับระดับประเทศ มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 1.54 แต่ในภาพรวมยังมีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 0.47 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2566: 41-43)

จากข้อมูลความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไปเพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

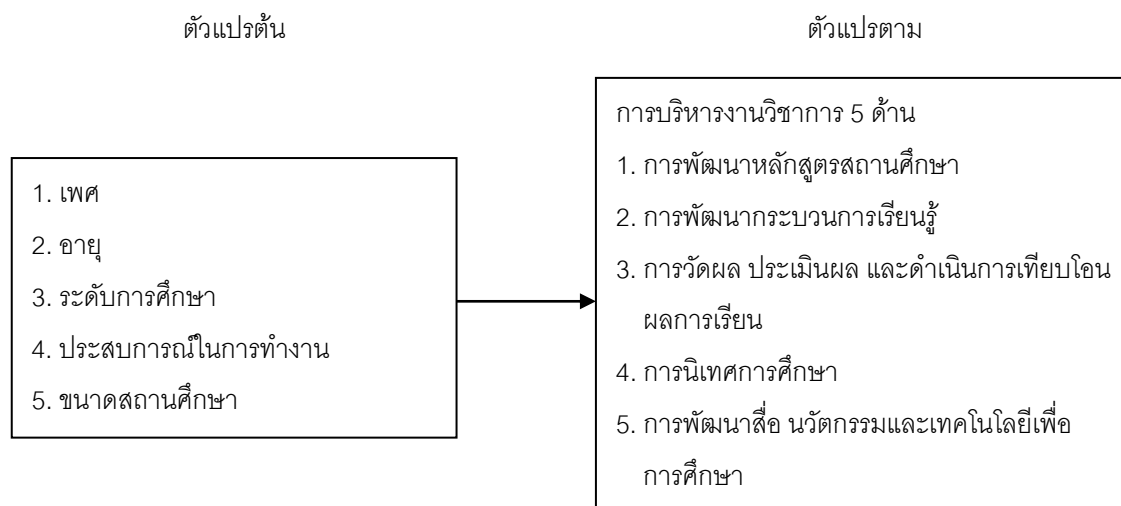
ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ กระทรงศึกษาธิการ (2552), สพฐ. (2550), วิภา ทองหง่า (2554), มนูญ เชื้อชาติ (2554), ยพธนา เกื้อกุล (2560), สัมมา รณิธย์ (2569), อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), กมล ภูประเสริฐ (2555), รุ่งชัชดาพร เวนะชาติ (2552), ภัทรวดี พรหมดี (2553), พัชรภรณ์ โตแก้ว (2554), กนกวรรณ ภานุทัต (2555), กิตติยา กาเร็ว (2556), สงวนพงศ์ ขวนชม (2557), ศิวพร ละหารเพชร (2562), Kimbrough; & Nunery (1998), สมิต และคณะ (1969) และ เฟเบอร์ และ เชียร์รอน (1970) รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ขอบเขตการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 993 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน ซึ่งมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิแล้วสุ่มอย่างง่าย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม 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 อยู่ระหว่าง 0.6-1
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่า $\alpha = .88$
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษากิจการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการบริหารงาน (n = 277)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.30	มาก	5
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.61	0.31	มากที่สุด	4
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.62	0.27	มากที่สุด	2
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.62	0.31	มากที่สุด	2
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.64	0.26	มากที่สุด	1
รวม	4.58	0.15	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 ผลการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันดับที่ 2 เท่ากันสองด้าน ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา อันดับที่ 4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 2 ผลการศึกษากิจการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 122		n = 155			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.41	0.28	4.44	0.32	- 1.00	.309
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.62	0.29	4.60	0.32	0.49	.622
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	4.61	0.26	4.63	0.28	- 0.38	.703
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.62	0.31	4.62	0.31	0.04	.971
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.63	0.25	4.65	0.26	-0.62	.536
รวม	4.57	0.13	4.58	0.24	-0.65	.502

จากตาราง 2 ผลการศึกษากิจการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการศึกษากิจการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.87	.419
	ภายในกลุ่ม	24.45	274	.09		
	รวม	25.61	276			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.05	.58	.561
	ภายในกลุ่ม	26.00	274	.09		
	รวม	26.11	276			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.63	.532
	ภายในกลุ่ม	19.78	274	.07		
	รวม	19.87	276			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	1.11	.332
	ภายในกลุ่ม	25.91	274	.09		
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.03	.974
	ภายในกลุ่ม	18.07	274	.07		
	รวม	18.07	276			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.85	.427
	ภายในกลุ่ม	6.29	274	.02		
	รวม	6.33	276			

จากตาราง 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.96	3	.32	3.54	.015*
	ภายในกลุ่ม	24.65	273	.09		
	รวม	25.61	276			
2. ด้านการพัฒนาระบบงาน เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.43	3	.14	1.54	.204
	ภายในกลุ่ม	25.67	273	.09		
	รวม	26.11	276			
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.37	3	.12	1.72	.164
	ภายในกลุ่ม	19.50	273	.07		
	รวม	19.87	276			

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.02	3	.01	.07	.974
	ภายในกลุ่ม	26.10	273	.10		
	รวม	26.12	276			
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.09	3	.03	.48	.696
	ภายในกลุ่ม	17.98	273	.07		
	รวม	18.07	276			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.09	3	.02	.85	.427
	ภายในกลุ่ม	6.29	273	.02		
	รวม	6.33	276			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ตาราง 5 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.37	.692
	ภายในกลุ่ม	25.54	274	.09		
	รวม	25.61	276			
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.22	.801
	ภายในกลุ่ม	26.07	274	.10		
	รวม	26.11	276			

ตาราง 5 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.28	.757
	ภายในกลุ่ม	19.83	274	.07		
	รวม	19.87	276			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.15	.858
	ภายในกลุ่ม	26.09	274	.10		
	รวม	26.12	276			
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.02	.25	.775
	ภายในกลุ่ม	18.04	274	.07		
	รวม	18.07	276			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.19	.830
	ภายในกลุ่ม	6.32	274	.02		
	รวม	6.33	276			

จากตาราง 5 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	2.06	.129
	ภายในกลุ่ม	25.23	274	.09		
	รวม	25.61	276			
2. ด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	.53	.592
	ภายในกลุ่ม	26.01	274	.09		
	รวม	26.11	276			

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.44	.644
	ภายในกลุ่ม	19.81	274	.07		
	รวม	19.87	276			
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.22	.803
	ภายในกลุ่ม	26.08	274	.10		
	รวม	26.12	276			
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.53	.589
	ภายในกลุ่ม	18.00	274	.07		
	รวม	18.07	276			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.80	.452
	ภายในกลุ่ม	6.29	274	.02		
	รวม	6.33	276			

จากตาราง 6 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา เป็นหัวใจของการบริหาร การศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น โดย ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการวัดและ ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ เรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนเทคนิคที่จำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีวิธีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย บุญนาง (2565) ที่ได้ ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพา พรแย้ม (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีทิศต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ มากยิ่งขึ้นเนื่องจากการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อีกทั้งควรมี การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะ เขต 2 จากครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง*.

สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมล ภูประเสริฐ. (2555). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เสริมสินเพียรพรสสส.เท็ม.

กระทรวงศึกษาธิการ.. (2552). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติยา กาเร็ว. (2556). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. พะเยา: สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
พะเยา.

ณพรพรรณ ชัยพรม. (2565). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร*. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พัชราภรณ์ ไตแก้ว. (2554). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี*. ภาคนิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ภัทรวดี พรมดี. (2553). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนลูกรักเชียงของ อำเภอเชียงของ จังหวัด
เชียงราย*. การศึกษาโดยอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

มนูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก*. ดุษฎีนิพนธ์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์*. ดุษฎีนิพนธ์. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ยุพา พรแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศุภชัย บุญนาง. (2565). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.** 20(2): 61. <https://www.journals.apheit.org/journal/Old-journal-siam/social>.
- ส้มมา รณิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** ระยอง: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Faber, Chareless F.; & Gilbert, F. Shearon. (1970). **Elementary School Administration: Theory and Practice.** New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kimbrough, R. B.; & Nunery, M. (1998). **Education Administration.** New York: Macmillan Publishing Company.
- 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.** New York: Rand Mc Neely.

**E055S: การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF SOCIAL OBJECT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE TRAT EDUCATION SERVICE AREA OFFICE**

พุทธิภพ สีหะ¹ อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง² ทนยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวนทั้งสิ้น 268 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .955 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สังคหวัตถุ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study teachers' opinions toward personnel administration based on the principles of Sangahavatthu (Four Bases of Social Solidarity) of school administrators under the jurisdiction of the Trat Primary Educational Service Area Office, and 2) compare teachers' opinions on such administration classified by personal factors. The sample consisted of 268 teachers selected through stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .955. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that: 1) overall, and in each aspect, the personnel administration based on the principles of Sangahavatthu was rated at a moderate level; and 2) there were no statistically

significant differences in teachers' opinions when classified by gender, educational level, and years of work experience, both overall and in each aspect.

Keywords: Personnel administration, Sangahavatthu, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันสังคมโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธรรมชาติเท่านั้นที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของมนุษย์นี้ทำให้มีผลต่อองค์กร หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจสถาบันการศึกษา ทุก ๆ หน่วยงาน ได้มีการเร่งปรับเปลี่ยนปฏิรูปให้สอดคล้องเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เป็นอีกหนึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของสังคมไทยที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิรูปอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การประเมินและวัดผลคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สามารถยกระดับมนุษย์ให้มีคุณภาพได้ก็คือ การศึกษาทุกประเทศจึงให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้ประชากรในประเทศซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะร่วมกันพัฒนาประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ในทางกลับกันหากการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างล้มเหลวย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น ๆ ล้มเหลวในด้านต่าง ๆ โดยการจัดการศึกษาจะสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553: 3)

สังคมไทยและสังคมโลกในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาทางสังคมหลายด้าน โดยเฉพาะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพราะคนในชาติต่างห่างเหินจากคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการศึกษายังไม่สามารถพัฒนาจิตใจของบุคคลให้เป็นคนดีได้ ดังนั้นเราจึงควรมีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนามาช่วยส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของคนในชาติทั้งด้านความรู้การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข ได้แก่หลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบไปด้วย การให้ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ สิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เราມີอยู่ให้กับครูผู้สอน รวมถึงการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคีมีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุมีผล พุดให้กำลังใจ และไม่พุดส่อเสียด โกหก มีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา สร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม ร่วมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันการรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์

ร่วมสุขระหว่าง บุคลากรทางการศึกษา และองค์กร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการปกครองการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นธรรมของผู้นำและผู้บริหารที่ดี เป็นคุณธรรมที่ทำให้รู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนในแง่ดี เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรอื่นจะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรภาส ประสมสุข. 2551: 63-64)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจ 1 ใน 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังสถานศึกษาและให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่มีอยู่ในสังกัดได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยอมส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของตัวบุคคลอันเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายหลักอาจต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายด้าน โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องทำความเข้าใจกับ บุคคลอื่นที่อยู่รอบตัวเรา ในขณะเดียวกันการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็เช่นกัน ต้องการมีผู้นำที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึก และปัญหาในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานต่ำลง จึงกลายเป็นผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

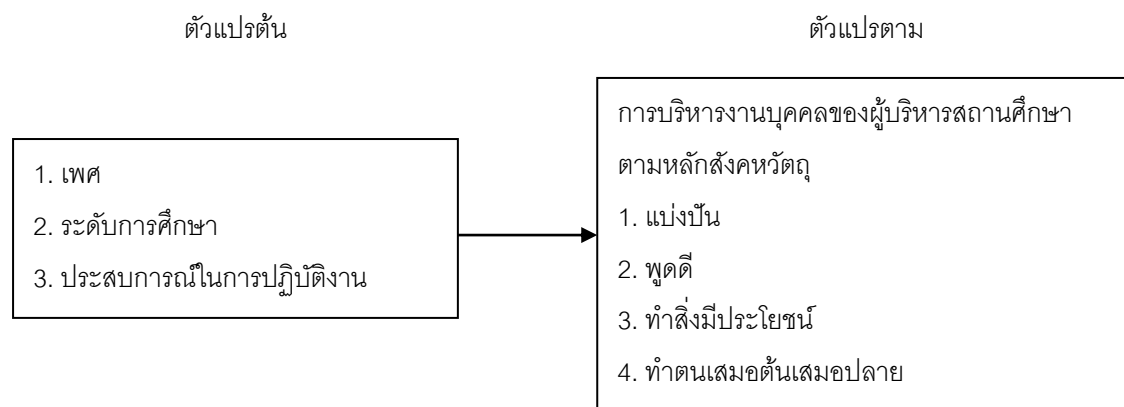
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การนำหลักสังคหวัตถุมาปรับใช้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรม และเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อถือและพร้อมร่วมมือในการทำงาน
2. สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร หลักสังคหวัตถุเน้นการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
3. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน การนำสังคหวัตถุเข้ามาช่วยในการบริหารงานบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. พัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะที่ดีในด้านการจัดการและการสื่อสาร การประยุกต์ใช้หลักการนี้ช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะที่ดีขึ้นในการสื่อสารและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการสร้างความร่วมมือในกลุ่มบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา
5. เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงงานบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดนโยบายหรือวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระปัลลัตถ์ธนา วิชชุภากร (พ่วงกุล) (2567: 75), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2559) และ กรมการศาสนา (2544: 38) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 1,162 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รวมทั้งสิ้น 268 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie; & Morgan (1970: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามสร้างให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 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 .955
7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00
2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัณคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัณคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมแต่ละด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัณคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการแบ่งปัน	3.47	.190	ปานกลาง
2. ด้านการพุดดี	3.42	.210	ปานกลาง
3. ด้านการทำให้สิ่งที่มีประโยชน์	3.35	.180	ปานกลาง
4. ด้านการทำให้ตนเสมอต้นเสมอปลาย	3.26	.146	ปานกลาง
รวม	3.38	.113	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .113) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการแบ่งปัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .190) รองลงมาคือ ด้านการพูดดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .210) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .146)

3. การเปรียบเทียบการการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการแบ่งปัน	3.46	.204	3.47	.181	-.589	.556
2. ด้านการพูดดี	3.46	.227	3.39	.194	2.573	.211
3. ด้านการทำให้เป็นประโยชน์	3.38	.195	3.33	.166	2.496	.413
4. ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลาย	3.26	.140	3.25	.150	.813	.417
รวม	3.40	.119	3.36	.108	2.198	.297

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการแบ่งปัน	3.46	.188	3.49	.200	-.827	.409
2. ด้านการพูดดี	3.41	.214	3.45	.183	-1.35	.176
3. ด้านการทำให้เป็นประโยชน์	3.35	.185	3.36	.152	-.323	.747
4. ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลาย	3.25	.147	3.26	.144	-.261	.794
รวม	3.37	.117	3.39	.094	-1.19	.235

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความคิดเห็นครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
		SS.	df.	MS.	F	p-value
ด้านการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.026	.725	.485
	ภายในกลุ่ม	9.629	265	.036		
	รวม	9.681	267			
ด้านการพูดดี	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.729	.484
	ภายในกลุ่ม	11.713	265	.044		
	รวม	11.777	267			
ด้านการทำสิ่งที่มีประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.044	2	.022	.670	.513
	ภายในกลุ่ม	8.639	265	.033		
	รวม	8.683	267			
ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลาย	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.032	1.516	.222
	ภายในกลุ่ม	5.678	265	.021		
	รวม	5.743	267	.026		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.036		
	ภายในกลุ่ม	9.629	265		.725	.485
	รวม	9.681	267	.032		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์นั้นจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความขยันหมั่นเพียร และซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญในการรักษาประโยชน์ของทางราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาที่เหมาะสมการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล สอดคล้องงานวิจัยพระธนพร คุณสมปโนน (อาคะนิช) สุนทร สายคำ และ พระฮอนด้า วาฬสพโท (2565: 164) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปะศิริรัตน์ ธรรมศิริ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิไล และ พระครูวินัยธรรววุฒิ เตชธมฺโม (2567: 165) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ภาพรวม 4 ด้าน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพาณิชย์ พระครูปริยัติคุณรังสี และ ประสงค์ หัสริณทร (2565: 193) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ประมล สอนสุภาพ พระครูปลัดสมชัย นิสุสโก และ พระมหาสุวิชัย ปภัสสโร (2566: 123) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “การแบ่งปัน” และต่ำสุดคือ “การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย” ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มที่ผู้บริหารมีความพยายามในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการให้ แต่ยังขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนซึ่งอาจทำให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกไม่

มั่นคงทางจิตใจในการทำงาน สอดคล้องแนวคิดของ ปะติริณี ธรรมศิริ และคณะ (2567) ที่พบว่าหลักสังคหวัตถุช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเด่นชัด แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับธรรมะและความเข้าใจในมนุษย์ การบริหารงานบุคคลจะมีความราบรื่น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 เพศสภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการแบ่งปัน ด้านการพูดดี ด้านการทำสิ่งที่มีประโยชน์ ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลายของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้รับการจัดการในลักษณะที่เท่าเทียมและไม่มีการแบ่งแยกความสำคัญของความคิดเห็นตามเพศ นอกจากนี้ยังอาจเป็นผลจากการพัฒนามาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่เน้นการมุ่งเน้นที่คุณธรรมและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศของบุคลากรที่มีบทบาทในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม พระราชพรวิมล ประเทือง ภูมิภักทราคม และ วรกฤต เกื่อนช้าง (2565: 177) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรภรณ์ เนียมจันทร์วินัย ทองมัน พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี) (2567: 90) ได้ศึกษา การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัย เพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการแบ่งปัน ด้านการพูดดี ด้านการทำสิ่งที่มีประโยชน์ ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลายของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นมุ่งเน้นไปที่การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการทำงานร่วมกัน โดยไม่แบ่งแยกระดับการศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา แต่ขึ้นกับทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในทีม สอดคล้องกับงานวิจัย พัชรภรณ์ เนียมจันทร์วินัย ทองมัน และ พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี) (2567: 90) ได้ศึกษา การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัย ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการแบ่งปัน ด้านการพูดดี ด้านการทำให้มีประโยชน์ ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลายของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสถานศึกษามีการจัดการบริหารที่มีความสม่ำเสมอและคำนึงถึงความคิดเห็นของทุกคน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์อาจไม่ได้ทำให้ความคิดเห็นของครูเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากทุกคนได้รับการอบรมและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรร่วมกันอาจทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัย ชัยณรงค์ เขียวแก้ว วินัย ทองมัน และ พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี) (2567: 77) ได้ศึกษา การศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม ผลการวิจัย ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปัน ด้านการพูดดี ด้านการทำให้เป็นประโยชน์ ด้านทำตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นหลักการบริหารที่จำเป็น และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารควรนำทักษะทั้ง 4 ด้าน ไปกำหนดเป็นหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักสังคหวัตถุมาใช้กับสถานศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ
4. ควรศึกษาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาในด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พระอนพร คุณสมปโน (อาคะนิช) สุนทร สายคำ และ พระชนด้า วาตสุทธิ. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปะศิริรัตน์ ธรรมศิริ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ พระครูวินัยธรรวสุณี เดชธมโม. (2567). **การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพาณิชย์ พระครูปริยัติคุณรังสี และ ประสงค์ หัสรินทร์. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย.
- ประมล สอนสุภาพ พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก และ พระมหาสุภวิญญู ปภสฺสโร. (2566). **การบริหารงานบุคคลในยุคติดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย.
- ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม พระราชวชิรเมธี ประเทือง ภูมิภักทราคม และ วรกฤต เกื่อนช้าง. (2565). **แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์**. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(2): 169-181.
- พัชรภรณ์ เนียมจันทร์ วินัย ทองมัน และ พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี). (2567). **การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4**. นครสวรรค์: บัณฑิตศึกษาปริวรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- ชัยณรงค์ เขียวแก้ว วินัย ทองมัน และ พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี). (2567). **การศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุธรรม**. นครสวรรค์: บัณฑิตศึกษาปริวรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- วรภาส ประสมสุข. (2551). **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 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.

E056S: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK MOTIVATION
OF TEACHERS IN NETWORK SCHOOL GROUP 15 UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

กนกพร เทศชัย¹ กุลจิรา รักษานคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง IOC อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .799$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ดังนี้ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เท่ากับ .803 ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เท่ากับ .785 และด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 (Y) เท่ากับ .769 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .958 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 ได้ร้อยละ 66.10 ($R^2 = .6610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research were as follows: 1. to Study the strategic leadership of school administrators 2. to Study the motivation of teachers in work 3. To study the relationship between the strategic leadership of school administrators and its impact on the motivation of teachers in schools within Network Group 154. to Study the strategic leadership of school administrators and its effect on teacher motivation in schools of Network Group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample included school administrators and teachers from the schools in Network Group 15 during the 2024 academic year, totaling 205 participants. A multi-stage random sampling method was used, including stratified and simple random sampling by lottery. The instrument used in this research is a 5-point Likert scale questionnaire, with an IOC reliability value ranging from .80 to 1 and a Cronbach's alpha value of .984. The statistical methods used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis to analyze the predictive variables.

The research findings were as follows: 1.The overall strategic leadership of school administrators in Network Group 15 schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level 2.The overall motivation of teachers in Network Group 15 schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level 3.There was a significant positive relationship between the strategic leadership of school administrators and the motivation of teachers in the schools of Network Group 15, with statistical significance at the 0.05 level. 4. The best predictors of learning organizations in the schools of Network Group 15 were as follows: The revolutionary thinking method (X4) had a strong positive correlation with teacher motivation (Y) of 0.803. Hope and opportunity for the future (X3) had a strong positive correlation with teacher motivation (Y) of 0.785. The ability to incorporate various factors to formulate strategies (X2) had a strong positive correlation with teacher motivation (Y) of 0.769) with the statistical significance level of .05. The multiple correlation coefficient was .958, indicating that this set of predictors can explain 66.10% of the variance in teacher motivation in Network Group 15 schools ($R^2 = .6610$), with statistical significance at the .05 level.

Keywords: . Strategic leadership, Motivation of teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุว่า การศึกษาเพื่อสร้างคนและพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, หน้า 9) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติของประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเดิมเดิม วิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560: 1)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากประสิทธิผลและความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นหลัก โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องมีการวินิจฉัย สั่งการ หรือการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับผู้บริหารสูงสุดนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการให้รางวัลจากความสำเร็จในงานที่ทำ หรือผู้นำที่มีลักษณะเชิงปฏิรูป ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องแทนการรักษาสถานะเดิม ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายจำเป็นต้องใช้กระบวนการประเมินเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและการมอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน (ปกรณวิทย์ กล้าหาญ, 2561) ภาวะผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกลและมีกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือก และการนำไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะมองว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่ใช่เรื่องของโชคช่วย แต่เป็นผลจากการติดตามสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด การคาดการณ์อนาคตขององค์กรในระยะยาว รวมถึงการพัฒนายุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่ทำมาได้อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและนำเข้าสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดขึ้นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (วีระวัฒน์ ชาแสน, 2566)

การกำหนดนโยบายและการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ผู้นำสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาดและสร้างสรรค์ โดยต้องใชภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การคิดเชิงลึก การคาดการณ์อนาคต และการสร้างโอกาส เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การเสริม

พลังและพัฒนาผู้นำผ่านการอบรมและฝึกฝนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและทันสมัย ผู้นำควรพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการ เช่น การคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DuBrin. 2004; และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. 2562)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูง หากขาดแรงจูงใจ ผลงานอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงอาจทำงานได้ดีกว่า ผู้นำจึงต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงาน การตอบสนองที่เหมาะสมสามารถเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (1959) แรงจูงใจแบ่งออกเป็นสองประเภท: 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และโอกาสในการก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งช่วยป้องกันความไม่พอใจ เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงในการทำงาน ทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร (เฮอริชเบิร์ก. 1959; และ นิติพล ภูตะโชติ. 2556)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรหลักในการศึกษานี้ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร การนำทฤษฎีนี้ไปใช้จะส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แม้ว่าผู้บริหารจะเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะไม่สามารถคาดหวังให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นันทยา คงเมือง. 2564) จากกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจไปปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

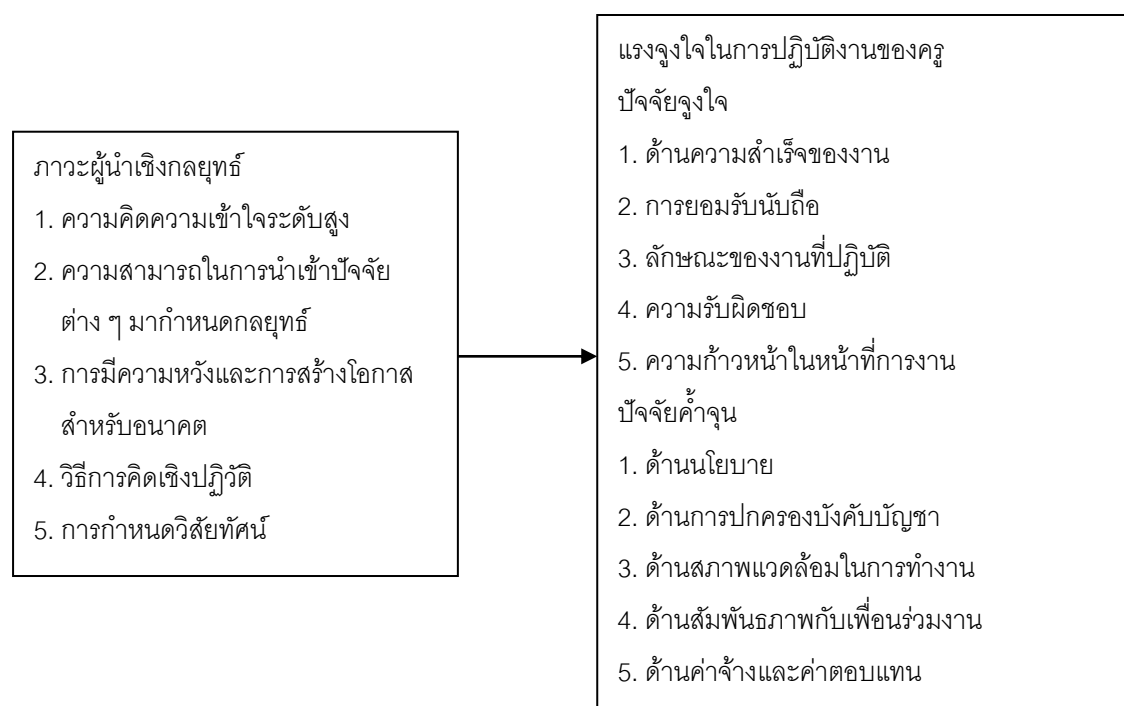
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงาน ปรับปรุง พัฒนา ความเป็นผู้นำของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ทำให้ได้ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาระดับความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิด ไสว พลพฤษา (2557), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559), Dess; & Miller (1993), ตวัณจักษณ์ พวงนิล (2555), และ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิด Gilmer (1970), McClelland (1975), เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563), โอภาส จุเลิศตระกูล (2564) และ อติติ เฟ่งพิโรจ (2565) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน และครูผู้สอน 398 คน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.2567) จำนวนทั้งหมด 420 คน
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 205 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการวิจัย
 - 1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป
 - 1.2 ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างแบบสอบถาม
 - 1.3 สร้างแบบสอบถามตามที่กำหนด ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
 - 1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - 1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ถือว่าผ่าน จำนวน 90 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984
 - 1.7 นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป นำไปทดลองใช้กับครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

1.8 ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach. 1971: 60) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

1.9 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและ จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน วุฒิกการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของ สถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดและทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และ พาร์เกอร์ (Patterson; Purkey; & Parker. 1986: 50-51) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดและทฤษฎีของ มาร์ควอดท์ (Marquardt. 2002: 23) ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำความรู้ที่ได้จากข้อ 3.1 มาสร้างแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามจากข้อ 3.2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1

3.4 นำแบบสอบถามจากข้อ 3.3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามจากข้อ 3.4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3.5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

4. การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15
 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
- ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.18	0.82	มาก	5
- ความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.25	0.79	มาก	2
- การมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.22	0.85	มาก	4
- วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.24	0.82	มาก	3
- การกำหนดวิสัยทัศน์	4.26	0.79	มาก	1
รวม	4.23	0.79	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ
 มากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านกำหนดวิสัยทัศน์ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. =
 0.79) รองลงมาด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. =
 0.79) และต่ำสุดด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัด
 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
- ด้านความสำเร็จของงาน	4.45	0.60	มาก	2
- ด้านการยอมรับนับถือ	4.43	0.64	มาก	3
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.41	0.65	มาก	4
- ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.60	มาก	1
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.69	มาก	8
- ด้านนโยบาย	4.35	0.68	มาก	6
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.34	0.67	มาก	7
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	0.73	มาก	9
- ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.66	มาก	5
- ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.91	0.92	มาก	10
รวม	4.33	0.60	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) รองลงมาด้านความสำเร็จของงานโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) และต่ำสุดด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X _{tot}	Y _{tot}
X1	1						
X2	.924*	1					
X3	.913*	.928*	1				
X4	.902*	.921*	.958*	1			
X5	.878*	.908*	.938*	.955*	1		
X _{tot}	.954*	.966*	.979*	.978*	.966*	1	
Y _{tot}	.720*	.769*	.785*	.803*	.734	.799*	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .799$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (X4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การกำหนดวิสัยทัศน์ (X5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .734$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r = .720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	Std. Error	B	t	Sig.
(Constant)	1.729	0.142		12.214	.000*
- ความคิดความเข้าใจระดับสูง	0.135	0.087	0.184	1.556	.121
- ความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	0.172	0.101	0.226	1.698	.091
- การมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.073	0.118	0.102	0.618	.538
- วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	0.318	0.132	0.431	2.413	.017*
- การกำหนดวิสัยทัศน์	0.184	0.112	0.243	1.652	.100
R = 0.813 R ² = 0.661 S.E. = 0.357 F = 77.453 Sig. = .000					

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.10 ($R^2 = .6610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุดได้แก่ ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta = 0.172$) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าอยู่ระหว่าง .720 ถึง .978 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เท่ากับ .799 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (X4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เท่ากับ .803 ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เท่ากับ .785 และด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 (Y) เท่ากับ .769 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการกระทำแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.10 ($R^2 = .6610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุดได้แก่ ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์ ($\beta = 0.172$) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งส่งผลให้เกิดกระบวนการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูในการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ สุทธิพร มิตติศิลป์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกันกับ ปราณิด จินดาศรี และคณะ (2560) พบว่า แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการอาชีพจากองค์กร เช่น การส่งไปศึกษาอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน รวมถึงการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบราชการอย่างเป็นธรรม ข้อสรุปนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (1958) ที่กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นได้จากภายในหรือภายนอกบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ได้แบ่งการทำงานออกเป็น 7 ประการ ได้แก่ 1) การทำงานในสิ่งที่ตนเองสนใจ 2) การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน 3) การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม 4) การมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมถึงชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม 6) ความสะดวกในการเดินทางรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครอง และโดยเฉพาะผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ด้านความรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์พบว่า ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนซีตา สีนเปียง (2558) ที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่ครูต้องทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยการกระทำของครูอาจอาศัยหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือกระทำด้วยสำนึกที่ดี ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรและมีความรับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ตั้งอยู่ในคุณงามความดี สอดคล้องกับแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่กล่าวว่า การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ควรครอบคลุมการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถทำทลายความสามารถของผู้เรียนได้ การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูได้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่ได้รับการศึกษา โดยสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันนภา แสงจันทร์ (2558) ระบุว่า การปฏิบัติงานตามลักษณะงานโดยรวมมีระดับมาก เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ครูเหล่านี้ยังสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านวิชาการ ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบในการดูแลนักเรียนอย่างครบวงจร โดยมีการร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ครูยังมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในด้านวิชาการและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของการศึกษายุคใหม่ 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ได้เสนอในที่ประชุม รวมทั้งได้รับคำชื่นชมและยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายหน้าที่หรือความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากงานสอน อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนนิตา ลินเปียง (2558) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา และยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ที่กล่าวว่า วิธีทางที่จะทำให้การวางแผนและการพัฒนาแนวอาชีพประสบความสำเร็จนั้น ควรดำเนินการตามแนวทางดังนี้ 1) การผสมผสานการวางแผนและการพัฒนาอาชีพของบุคคลเข้ากับการวางแผนกำลังคนขององค์กร 2) การแสวงหาความร่วมมือระหว่างฝ่ายองค์กรและบุคคล เพื่อให้มุ่งสู่จุดหมายร่วมกัน โดยทั้งพนักงานและองค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 3) การกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผล ซึ่งฝ่ายจัดการต้องรับผิดชอบในการจัดการโครงการศึกษา การอบรม และการชี้แนะแนวทางการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 6. ด้านนโยบายจากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันรวมถึงมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ ที่มีความชัดเจนและมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาจากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานสามารถ ขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ โดยผู้บริหารมีการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นและติดตามการปฏิบัติงาน และมีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บริหารได้โดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานโรงเรียนได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ อูไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 9. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานเนื่องจากการได้รับความร่วมมือและมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรและผู้บังคับบัญชาของให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขต

การbin ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 10. ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานเนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุตร และสมาชิกในครอบครัว รวมถึงได้รับสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพล ทมาภิรัต (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดลดา เพ็ลิ่งสงเคราะห์ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .874$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้ง วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ รองลงมา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .813 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 66.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาส ผาดี(2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
2. นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทั้ง 5 ด้าน เป็นต้นแบบเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งยังเน้นการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างกำลังใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงสังเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ ยังต้องมีแรงจูงใจในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ โดยการพิจารณาและทบทวนก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ และสำคัญที่สุดคือการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กมล น้อยทองเล็ก. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน. *Educational Management and Innovation Journal*. 5(1): January-April 2022: 87-103.
- จักรพันธุ์ จันทรเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิชาการ.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 10(2): 45-61.
- เจนิตา สิ้นเปียง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นาถลดา เพ็งสงเคราะห์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณีต จินดาศรี และคณะ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 10(1): 113-136.
- มัทธนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระวัฒน์ ช่างแสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วารสารวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 3(3): 45-61.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทธิพร มิตติลปิน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Christopher, D. C. Francisco. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. *International Journal of Advanced Research*. V7(1).
- Cooper, C. L.; Dewe, P.; & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. London: Sage Publications.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership Research Findings. Practice and Skill*. [n.p]: Houghton Miffln.
- Farhat, M.; & Muhammad, A. (2018). Gender Difference in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*. V40(1).

E057S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

THE CORRELATION BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP IN 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ภัทรีญา จินดาทิพย์¹ อุทัยวรรณ สายพัฒนะ²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 382 คน แบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่ามี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .535$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research were: 1) to study the level of 21st-century strategic leadership of school administrators under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1, 2) to study the level of internal quality assurance implementation in schools under the same office, and 3)

to study the correlation between 21st-century strategic leadership of school administrators and the internal quality assurance implementation in schools under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1. The sample were 382 teachers in schools under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1. Research instrument was questionnaire with 5-level rating scale. The reliability of question was 0.99. Statistics use in data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed that:

1. The level of 21st-century strategic leadership of school administrators under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 in overall and in all aspects were found to be at the highest level.

2. The level of internal quality assurance implementation in schools under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1 in overall and in all aspects were also found to be at the highest level.

3. There was a moderate positive correlation ($r_{xy} = 0.535$) between 21st-century strategic leadership of school administrators and the internal quality assurance implementation in schools, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: 21st Century strategic leadership, Internal quality assurance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะวิชาในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยกำหนดให้การประกันคุณภาพเป็นหมวดหนึ่งในพระราชบัญญัติภายใต้หมวด 6 ซึ่งเน้นที่มาตรฐานและการประกันคุณภาพ มาตรา 47 ของพระราชบัญญัติ สรุปว่า สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในอย่างมีระบบ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกระดับ และพร้อมรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติ สรุปความว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาดำเนินการงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยถือว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพโดยสรุปผลเป็นรายงานประจำปีเพื่อรวบรวมสารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

พร้อมทั้งรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 14-15)

ในการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของประเทศชาติ สิ่งสำคัญคือ ต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและทักษะสูง การบรรลุผลดังกล่าวจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่การเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ บุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในสายงานของตนอย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังต้องสามารถบริหารจัดการบุคลากรและดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งจะต้องจัดให้มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะต้องวางแผนการดำเนินงาน และนำบุคลากรดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อผลการดำเนินงานมาพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ดังนั้นกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีเป้าหมายเพื่อประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา และบริหารจัดการให้สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (จิรภัทร เหลืองวัฒนวิไล. 2565: 5)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามากในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความสามารถในการพยากรณ์ กำหนดอนาคต และมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Dubrin. 2007) สถานศึกษามีความต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถช่วยพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจของขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา และมีการนำเอาเรื่องของการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารโรงเรียนจึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน พิจารณาถึงความอยู่รอดของโรงเรียนต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัฐชนา เชื้อชนันท์. 2565: 2)

มีประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เป็นการปรับมาตรฐานที่ประกาศใช้ภายใต้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แทนมาตรฐานเดิมที่ถูกยกเลิก โดยมีนโยบายปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้มีจำนวนน้อยลง กระชับ

และสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบการประเมิน เพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับใหม่จึงมีจำนวนไม่มาก แนวทางการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา ไม่เพิ่มภาระการ จัดทำเอกสารให้สถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้น ของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนใน สถานศึกษาต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย คือ มาตรฐาน ที่สถานศึกษากำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2561: คำนำ) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและการบริหารงานแสดงถึงความสัมพันธ์ว่าสถานศึกษาต้องพึงผู้บริหารในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ ในบริบทของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1 ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ปีการศึกษา 2566 สถาบันทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จัดสอบ O-net ของนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีสถานศึกษาที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประสงค์เข้ารับการทดสอบ จำนวน 171 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.16 ของสถานศึกษาทั้งหมดในสังกัด พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 39.60 มีคะแนนลดลง -1.48 ในส่วนของระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประสงค์เข้ารับการทดสอบจำนวน 51 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96.23 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 31.64 มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1.47 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในระดับเขตพื้นที่ พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1 มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1. 2566: 56-59)

จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนยกระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณในศตวรรษที่ 21 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงแผนการจัดการของสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติและแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน ได้นำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

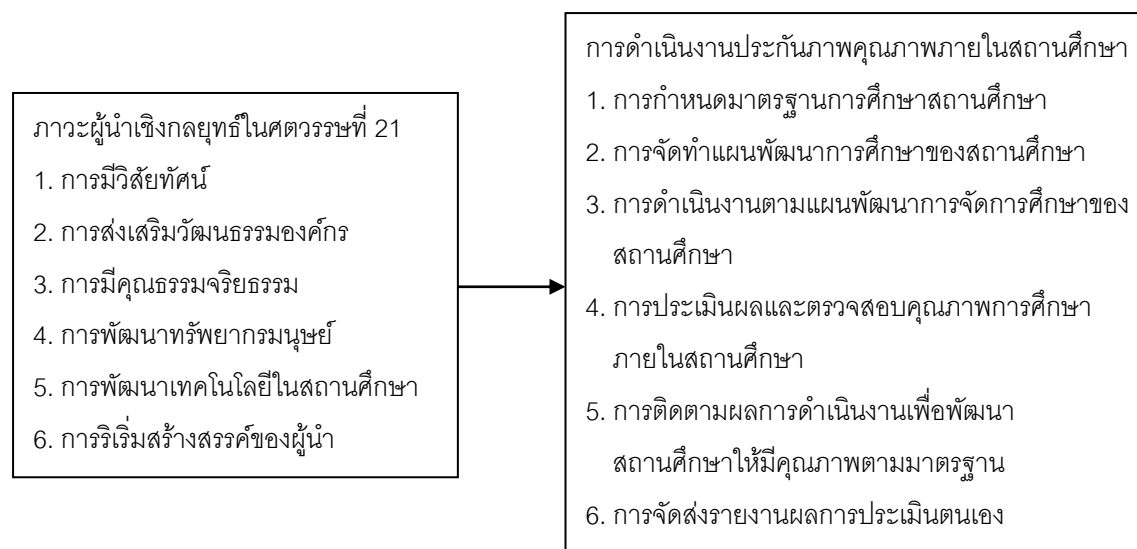
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลการสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศในการประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ทราบแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษา การริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ รวมทั้งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของ ไอร์แลนด์ และ ฮิตต์ (Ireland; & Hit. 1999: 254), ฮิตต์ ไอร์แลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt; Ireland; & Hoskisson. 2007: 352), ฮิตต์ ฮานเนส และ เซอร์ปา (Hit; Haynes; & Serpa. 2010) และศึกษาผลงานวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว (2558), วารุณี กังหมิง (2558), กรรณิกา เรตมอนด์ (2559), คมกฤช พรหมจีน (2560), สายธาร อินทร์ท่า (2565) และ รัชชนา เชื้อนขันท์ (2565) และงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็น ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 176 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 1,760 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2566: 6)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบเป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์ และ 4) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 6 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การมีคุณธรรมจริยธรรม 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษา และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้หน่วยงานต้นสังกัด ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงมีคุณภาพใช้ได้
7. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .60-1
8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .59 - .93 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .99
10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และผ่านการหาค่าคุณภาพแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับทีและระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

(n = 382)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.72	0.413	มากที่สุด
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.73	0.427	มากที่สุด
3. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.74	0.417	มากที่สุด
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.73	0.436	มากที่สุด
5. การพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษา	4.73	0.436	มากที่สุด
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ	4.72	0.426	มากที่สุด
รวม	4.72	0.425	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.425) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.417) รองลงมาคือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.427) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.426)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับทีและระดับของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

(n = 382)

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา	4.82	0.357	มากที่สุด
2. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.82	0.365	มากที่สุด
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.83	0.356	มากที่สุด
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.83	0.351	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน	4.83	0.351	มากที่สุด
6. การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์กรต้นสังกัด	4.83	0.350	มากที่สุด
รวม	4.82	0.355	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .350) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์กรต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .350) รองลงมาคือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .351) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .365)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (n = 382)

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
X_1	1.000	-	-	-	-	-	-	-
X_2	.910**	1.000	-	-	-	-	-	-
X_3	.877**	.895**	1.000	-	-	-	-	-
X_4	.864**	.892**	.885**	1.000	-	-	-	-
X_5	.875**	.871**	.900**	.901**	1.000	-	-	-
X_6	.863**	.902**	.887**	.880**	.897**	1.000	-	-
X	.943**	.958**	.953**	.950**	.954**	.951**	1.000	-
Y	.577**	.511**	.489**	.496**	.504**	.531**	.535**	1.000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .535$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y} = .577$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x6y} = .531$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y} = .511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y} = .504$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y} = .496$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y} = .489$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .535$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน ตระหนักถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูปฏิบัติอย่างเต็มที่ ได้เพิ่มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์การที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษา นำกระบวนการมาใช้ในการเพิ่มพูนศักยภาพของครูให้มีทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายธาร อินทร์ตา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาด้วยระบบการจัดการที่เหมาะสมกับบริบท ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีกรอบระยะเวลา 3-5 ปี มีการกำหนดวิธีการ โครงการ กิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอแผนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม ประเมินการดำเนินการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงตามมาตรฐาน วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร และการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเอกลักษณ์ของสถานศึกษาไปกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษา มีการสร้างเครื่องมือและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) อย่างชัดเจน ให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศข้อมูลทั่วไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละมาตรฐานมาจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง นำเสนอข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่สำคัญให้เหมาะสมและเป็นไปตามสภาพจริงและข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารนำเสนอผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีการสรุปผลการประเมินตนเองของภาพรวมและรายมาตรฐานนำรายงานจะนำเสนอข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิง

คุณภาพ และให้มีการรายงานคุณภาพการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรี วรวรรณ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มัธยมวัดหนองแขม โดยภาพรวม และพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต มากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทำรายงานการประเมินตนเองการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามลำดับ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ วัชรินทร์ ภูมิภาค (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาลักษณะ ภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กับการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลวิจัย สภาพปัจจุบัน ของงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การกำหนดกฎระเบียบและการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นและส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริมคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความ เชื่อมั่นจาก บุคลากร และส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติตาม มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้อง คำกล่าวของ นอร์ธเฮาส์ (Northouse. 2016) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์คือผู้ที่ สามารถวางแผนเชิงรุก สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนทำให้องค์กรดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยลดความคลุมเครือใน กระบวนการทำงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ช่วยพัฒนาบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นทีม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว (2558) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ผู้นำสามารถวางแผนและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กร การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การควบคุมองค์การให้สมดุลและรักษาความ ยุติธรรมในการบริหาร การคิดเชิงปฏิวัติการปรับเปลี่ยนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากร การจัดการทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกัน คุณภาพ ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = 0.781$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สะท้อนว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่

มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรจะช่วยส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างสรรคในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรมในองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยให้การบริหารงานมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ในด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการทำแผนที่ตอบโจทย์ปัญหาของโรงเรียนโดยตรง และการพัฒนาแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความยั่งยืนและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ และการริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำ มีความสัมพันธ์สูงสุด เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในความคิดเห็นของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คมกฤษ พรหมจิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยั่งยืนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรภัทร์ เหลืองพัฒนาวิไล. (2565). บทบาทของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มยุรี รววรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐชนา เขื่อนขันธุ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรินทร์ ภูมิภาค. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วารุณี กังหมิง. (2559). สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- Conbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers.
- Dubrin, A. J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 5th ed., New York: Houghton Mifflin.
- Hitt M. A.; Haynes, K. T.; & Serpa, R. (1998). Strategic leadership for the 21st century. *Business Horizons*. (2010). 53: 437-444.
- Hitt, M. R.; & Hoskisson, R. E. (2007). *Management of Strategy: Concepts and Cases*. China: Thomson South-Western.
- Ireland R. D.; & Hitt, M. R. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness In the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*. 13(1): 43-57.
- 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.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. 7th ed., Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizations Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica California: Good Year.

E058S: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด ชลบุรี

MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE JURISDICTION OF THE CHONBURI PROVINCIAL LEARNING PROMOTION OFFICE

ระพีพร วงศ์มัน¹ อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง² ทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำนวน 119 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 -1 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี

Abstract

The research has an objective. To study and compare the work motivation of personnel under the Chonburi Provincial Learning Promotion Office, totaling 119 people, from the sample size according to the ready-made tables of Krejcie; & Morgan (Krejcie; & Morgan). and use stratified random sampling and simple random sampling methods. Tools that the research used is a questionnaire with a 5-level rating scale with a consistency index between 0.80 -1 and a confidence value of 0.97. Statistics used in the research include mean ($\bar{X}$), standard deviation, t-test and F test

The results revealed that:

1. Motivation for the performance of personnel under the Chonburi Provincial Learning Promotion Office Overall and each aspect is at a high level. The aspect with the highest average value is responsibility, at the highest level. Next is the aspect of the nature of the work performed, at a high level. The aspect with the lowest average value is salary and benefits, at a high level.

2. Results of comparing the work motivation of personnel under the Chonburi Provincial Learning Promotion Office. Classified by gender, age, job position, work experience. and monthly income, overall, were found to be no different.

Keywords: Work motivation, Personnel under the Chonburi provincial learning promotion office

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องปรับตัวอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. 2560) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2562) ทรัพยากรหลัก 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2561) เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร และความต้องการของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแผนการจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2563) การขาดแรงจูงใจในการทำงานอาจนำไปสู่ความล้มเหลว ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาวิธีการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2564) จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยตรง ดังที่ Strauss (1968) กล่าวไว้ว่า ขวัญกำลังใจที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่ดีขึ้น เมื่อองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในระดับสูงได้ บุคลากรก็จะมีควมพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา. 2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งจนนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงสร้างแบบจำลองต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า แรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทนต่อแรงกดดัน ลดปัญหาความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือ และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (อานันต์ พรหมบังเกิด. 2548; อ่างถึงใน สมบัติ อาริยาศาล. 2561) องค์กรที่มีบุคลากรซึ่งเปี่ยมไปด้วยแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมมีความแข็งแกร่ง สามารถบรรลุเป้าหมาย และดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากแรงจูงใจแล้ว องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิต เสริมสร้างความจงรักภักดี และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และ วชิระ ยี่สุนเทศ. 2562) แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด การจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มุ่งสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยมีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (เนตรพัฒนา ยาวีราข. 2550) ซึ่งบทบาทสำคัญของผู้บริหาร คือ การนำพาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ทำทนาย เพราะแม้ว่าองค์กร จะสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถนั้น ๆ ได้ แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรก็ไม่อาจคาดหวังให้บุคลากร พุ่มเทศศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างผลงานที่น่าประทับใจได้ (เนตรพัฒนา ยาวีราข. 2550) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้พฤติกรรมองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อ บุคคลและหน่วยงาน จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจในความ ต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความรู้สึกอยากอุทิศตนเพื่องานอย่างแท้จริง (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551) บุคลากรที่มีแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างราบรื่น รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่คิดเปลี่ยนงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงต้องคำนึงถึงหลัก ความยุติธรรม ความเสมอภาค และความโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และทุ่มเททำงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยไม่รู้สึกรำคาญบังคับ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551) แรงจูงใจ จึงมีบทบาทสำคัญต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือใหญ่ รวมถึงหน่วยงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดรับผิดชอบศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ จำนวน 11 อำเภอ และมีบุคลากร จำนวน 170 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567) โดยมีภารกิจหลักในการ ส่งเสริมจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยรวมถึงการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษา ต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

ปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้การะดับจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ย่อม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การขาดความกระตือรือร้น การทำงานล่าช้า การขาดความคิดสร้างสรรค์ และอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะกระทบต่อคุณภาพการบริการ และประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ปัญหาที่ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้การะดับจังหวัดชลบุรี กำลังเผชิญ คือ การขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากการย้าย งาน ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและโครงการต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง ประกอบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น จากนโยบายภายนอกและการทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ ขาดความตั้งใจ และ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็น สิ่งจำเป็น โดยอาจประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ เช่น ของ Maslow (1970), Herzberg (1959) และ Alderfer (1972) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

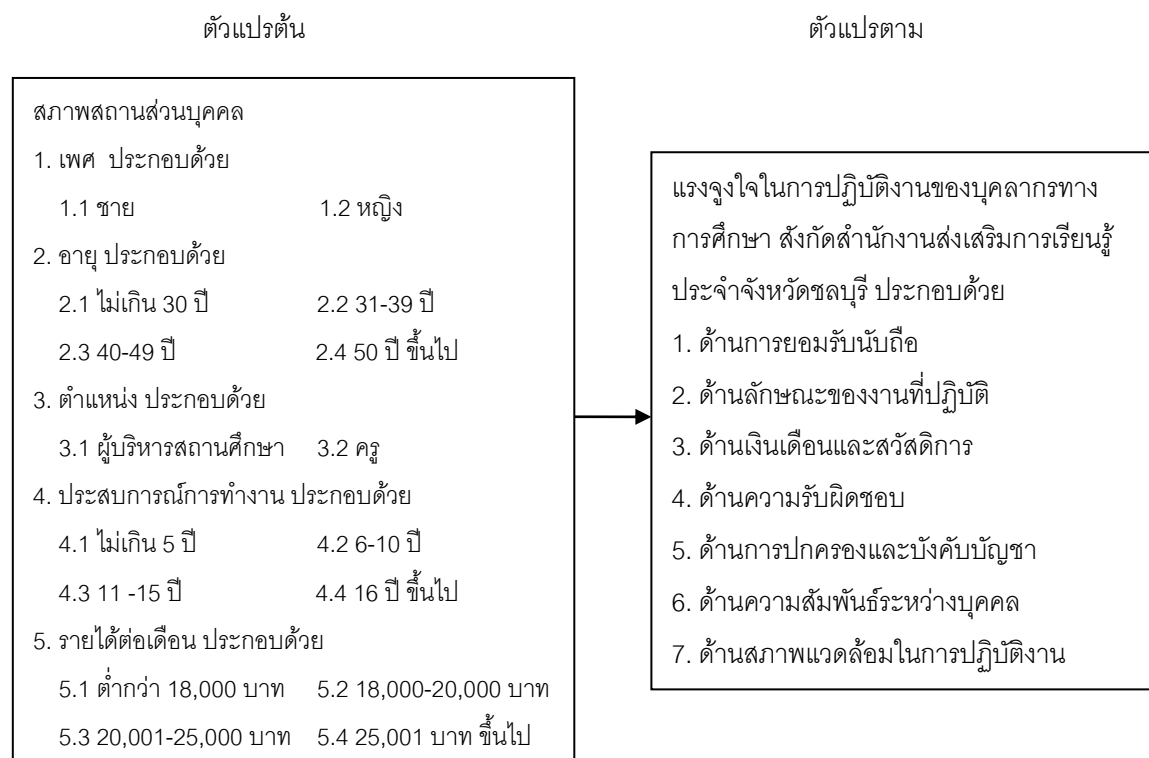
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องจูงใจในการปฏิบัติงานจากทฤษฎีองค์ประกอบได้สังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg; & Snyderman (1959), มาสโลว์ (1970), เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (1972), แมคเคิลแลนด์ (1958), มานิตา ภูเฉลียว (2559), อรสา เพชรนุ้ย (2560), พิสมัย ไชยบัวแดง (2560), ภัทราลี เน้นอน (2565), ชญานิษฐ์ สมพันธ์ (2566), Badeg (2020), Polite (2020), และ Ganesh; & Liu (2022) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก จำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 159 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 170 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครู จำนวน 113 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 119 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี และ มอร์แกน (Kregcie; & Morgan, 1970: 608) สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 7) ด้านการปกครองและบังคับบัญชาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
2. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ได้ค่า อยู่ระหว่าง 0.8-1
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าอำนาจการจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรโดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test และการทดสอบเอฟ (F test)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ (n = 119 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.37	.521	มาก	5
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	.469	มาก	2
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.10	.644	มาก	7
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.53	.493	มากที่สุด	1
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.43	.495	มาก	3

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ (n = 119 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.40	.521	มาก	4
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.31	.556	มาก	6
รวม	4.38	.428	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .428) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .493) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .469) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .644)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.49	.453	4.31	.545	1.730	.086
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.41	.449	4.48	.479	-.842	.402
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.19	.637	4.06	.648	1.031	.305
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.52	.438	4.54	.520	-.148	.883
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.44	.457	4.42	.515	.192	.848
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.46	.445	4.37	.554	.950	.344
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.35	.549	4.29	.561	.569	.571
รวม	4.42	.432	4.36	.428	.636	.526

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.428	3	.143	.518	.671
	ภายในกลุ่ม	31.696	115	.276		
	รวม	32.124	118			
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.102	3	.367	1.698	.171
	ภายในกลุ่ม	24.878	115	.216		
	รวม	25.980	118			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.922	3	.307	.734	.534
	ภายในกลุ่ม	48.140	115	.419		
	รวม	49.062	118			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.642	3	.547	2.327	.078
	ภายในกลุ่ม	27.058	115	.235		
	รวม	28.700	118			
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.733	3	.578	2.438	.068
	ภายในกลุ่ม	27.252	115	.237		
	รวม	28.986	118			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.574	3	.191	.700	.554
	ภายในกลุ่ม	31.465	115	.274		
	รวม	32.040	118			
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.745	3	.582	1.925	.129
	ภายในกลุ่ม	34.751	115	.302		
	รวม	36.496	118			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.412	3	.137	.743	.529
	ภายในกลุ่ม	21.238	115	.185		

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด
 ชลบุรี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.53	.273	4.36	.531	1.366	.213
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.60	.252	4.45	.477	1.289	.238
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.70	.188	4.07	.644	6.490**	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.76	.081	4.52	.502	4.164**	.000
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.50	.167	4.43	.507	.839	.419
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.56	.265	4.39	.530	1.455	.187
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.54	.188	4.29	.566	2.598*	.025
รวม	4.60	.035	4.37	.4366	1.366	.213

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตรวจสอบพบว่าด้านที่แตกต่างกันมี 3
 ด้าน คือ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.894	3	.298	1.097	.353
	ภายในกลุ่ม	31.231	115	.272		
	รวม	32.124	118			
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.271	3	.090	.403	.751
	ภายในกลุ่ม	25.709	115	.224		
	รวม	25.980	118			

ตาราง 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.407	3	.802	1.978	.121
	ภายในกลุ่ม	46.655	115	.406		
	รวม	49.062	118			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.775	3	.258	1.064	.367
	ภายในกลุ่ม	27.925	115	.243		
	รวม	28.700	118			
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.753	3	.251	1.023	.385
	ภายในกลุ่ม	28.232	115	.245		
	รวม	28.986	118			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.317	.813
	ภายในกลุ่ม	31.777	115	.276		
	รวม	32.040	118			
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.254	3	.085	.268	.848
	ภายในกลุ่ม	36.242	115	.315		
	รวม	36.496	118			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.226	3	.075	.405	.750
	ภายในกลุ่ม	21.423	115	.186		

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดชลบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.140	3	.380	1.410	.243
	ภายในกลุ่ม	30.985	115	.269		
	รวม	32.124	118			
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.840	3	.280	1.281	.284
	ภายในกลุ่ม	25.139	115	.219		
	รวม	25.980	118			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.347	3	.116	.273	.845
	ภายในกลุ่ม	48.715	115	.424		
	รวม	49.062	118			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.747	3	.249	1.025	.384
	ภายในกลุ่ม	27.952	115	.243		
	รวม	28.700	118			
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.847	3	.616	2.610	.055
	ภายในกลุ่ม	27.138	115	.236		
	รวม	28.986	118			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.744	3	.581	2.207	.091
	ภายในกลุ่ม	30.296	115	.263		
	รวม	32.040	118			
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.998	3	.333	1.078	.361
	ภายในกลุ่ม	35.497	115	.309		
	รวม	36.496	118			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.661	3	.220	1.207	.311
	ภายในกลุ่ม	20.989	115	.183		

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด
 ชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรีได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อถือและความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ วรพงษ์ แสงกล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงาน ป.ป.ช. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก วรณญา ชื่นชม (2663) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ศรีณี ทวีรัตน์ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน วรณกานต์ เอมอ่อน (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พัชรภรณ์ โพธิกุล (2565) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรีมีเพศต่างกันเพราะต้องความรับผิดชอบงานหรือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่ เกาะ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด การเปรียบเทียบแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ ผลปรากฏดังนี้ ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในสังคมเท่าเทียมกัน ต่างทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงนี้ถือ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะยากเพียงไหนก็สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี สอดคล้องผลงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองชะเชิงเทรา ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องผลการวิจัยของ สิริกุล ศรีมาก (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ โครงสร้างการทำงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี มีส่วนช่วยลดความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างบุคลากรต่างวัย การทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียม ทุกช่วงอายุได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตามผลงาน มากกว่าการพิจารณาจากอายุเพียงอย่างเดียว ทำให้บุคลากรทุกช่วงอายุมีแรงจูงใจที่คล้ายคลึงกัน โดยแรงจูงใจดังกล่าวเกิดจากความภาคภูมิใจในหน้าที่และบทบาทที่ตนเองมีต่อสังคม เนื่องจากบุคลากรทุกวัยต่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิษฐ์ สมพิน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำแนก ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มี อายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ในหารปฏิบัติงานที่ผลต่อแรงจูงใจในการรับผิดชอบและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิษฐ์ สมพิน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำแนกประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับประสบการณ์ มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่เท่าเทียมกัน บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ การเข้าร่วมอบรมหรือการมีส่วนร่วมในโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตในสายงาน ความเท่าเทียมนี้ช่วยสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกัน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน ทำให้บุคลากรทุกระดับประสบการณ์มีแรงจูงใจในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประสิทธิภาพ ในปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มี ประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี กับมีประสิทธิภาพการทำงาน 2-6 ปี และมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 6 ปี มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโครงสร้างค่าตอบแทนในองค์กรที่สอดคล้องกับความรับผิดชอบ และความเหมาะสมในงาน บุคลากรในองค์กรนี้อาจได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และมีสวัสดิการที่ช่วยสนับสนุนความมั่นคงทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้ต่อเดือน ในรายด้านที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการวิจัย ด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ พบว่า รายได้ ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีค่า มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชลบุรี เพราะจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงลักษณะงานให้มีความน่าสนใจ ทำท่าย และสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม มีความสุขในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ครอบคลุม ก็ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความมั่นคงในอาชีพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

4. ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและผลลัพธ์ของงาน จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น บุคลากรควรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้รู้สึกมีค่าและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรและสังคมในที่สุด

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสะดวกสบาย และมีความปลอดภัย ก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองจังหวัดชลบุรี เพื่อระบุแนวทางพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2551). **การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้งแมสโปรดักส์.

ชญาณัฐ สมพิน. (2566). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพรณ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2563). **รูปแบบภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสารร่วมทุกข์.

- ธีรพันธ์ ลมุลศิลป์ และ วัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล. 5(1): 76-84.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พัชรภรณ์ โพธิกุล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาตำบลทิมสยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วรวงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรรณกานต์ เอมอ่อน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรัญญา ชื่นชม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2562). ค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ส่งเสริมการบริหารจัดการยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- ศรณี ทวีรัตน์. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2560). การพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาวิจัย.
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academic. 3(2): 33-46.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชลบุรี. (2567). สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- สิทธิพงษ์ หมั่นมาก. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สิริกุล ศรีมาก. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต ภาคที่ 9. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลาย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนครราชสีมา.

- Deci, E. L.; Koestner, R.; & Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*. 125: 627-626. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>.
- Ganesh, S.; & Liu, Y. (2022). Title of the Article. *Journal Name*, Volume (Issue), Page range. DOI or URL.
- Herzberg, Fredrick; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: D. Van Nostrand.
- Polite, L. L. (2020). *Teachers' Perceptions of the Role That School Administrators Play in Their Job Satisfaction (Doctoral Dissertation)*. Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses database. (UMI No. 28262913).
- Strauss, G. (1968). Human Relations-1968 Style. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 7(3): 262-276. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.1968.tb01080.x>.

E059S: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 2

CREATIVE LEADERSHIP IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE 2

นณณภัทร อาวิรุทธิ์¹ กุลจิรา รักษนคร² และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำนวน 143 แห่ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,526 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970:608-609) แบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 293 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องได้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา
3. เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบ เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่า มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับมีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหาร, สถานศึกษา.

Abstract

The purposes of this research were: To study and compare the levels of creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, education level, and work experience. The sample group used in this study consisted of teachers and school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2024, from 143 schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, comprising 150 administrators and 1,526 teachers. The sample size was determined using Krejcie; & Morgan's sample size calculation table (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) with stratified sampling, followed by simple random sampling, resulting in a sample of 29 administrators and 293 teachers, totaling 322 participants. The research instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire, which underwent content validity analysis with an Item-Objective Congruence Index (IOC) ranging from 0.80-1, and a reliability coefficient of .978. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and t-test.

The research findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of creative leadership among school administrators under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 were found to be at a high level.
2. Comparison of Creative Leadership of School Administrators under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, Classified by Gender and Education Level and work experience, showed no significant differences both overall and in terms of income.
3. Comparison of Creative Leadership of School Administrators under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, Classified by Work Experience: Overall and in each aspect, there was no significant difference in creative leadership when classified by work experience, with the exception of 'vision'. A statistically significant difference was found in 'vision' at the .05 level. Therefore, Scheffe's post-hoc comparison was conducted to compare the mean scores for each pair. This analysis revealed one significant pair of differences: administrators with 1-10 years of work experience differed significantly ($p < .05$) from those with 11-19 years of work experience in terms of vision.

Keywords: Creative leadership, Administrators, Educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมามีผลกระทบต่องานรูปแบบการจัดการศึกษาทั่วโลก การบริหาร สถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาองค์กรให้ก้าว

ผ่านวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่ต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยและนำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่ ต้องรู้จักการใช้เทคโนโลยีมาเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วย สถานศึกษาจึงต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีพ ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ๋าดอนกลอย 2556)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ปัญหาสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาไม่เป็นระบบและขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ขาดนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และเป็นการนำมาวางแผนพัฒนาผู้บริหารในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ตลอดจนการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สมหมาย อ๋าดอนกลอย. 2556)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพ ตามแนวคิดที่ว่าในสถาน ศึกษาหนึ่งสามารถมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงถึงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน บทบาทภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือผู้ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเปิดช่องทางให้บุคคลเหล่านี้สามารถพัฒนาตนเอง สูการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้สอดคล้องตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson. 2007) ซึ่งสามารถสรุปได้ตามหัวข้อ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว, การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถาน ศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจัดได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่ จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น และการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษา จัดเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม นับว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ (พัชรिता ทองมา. 2561)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์, การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล, การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว, การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

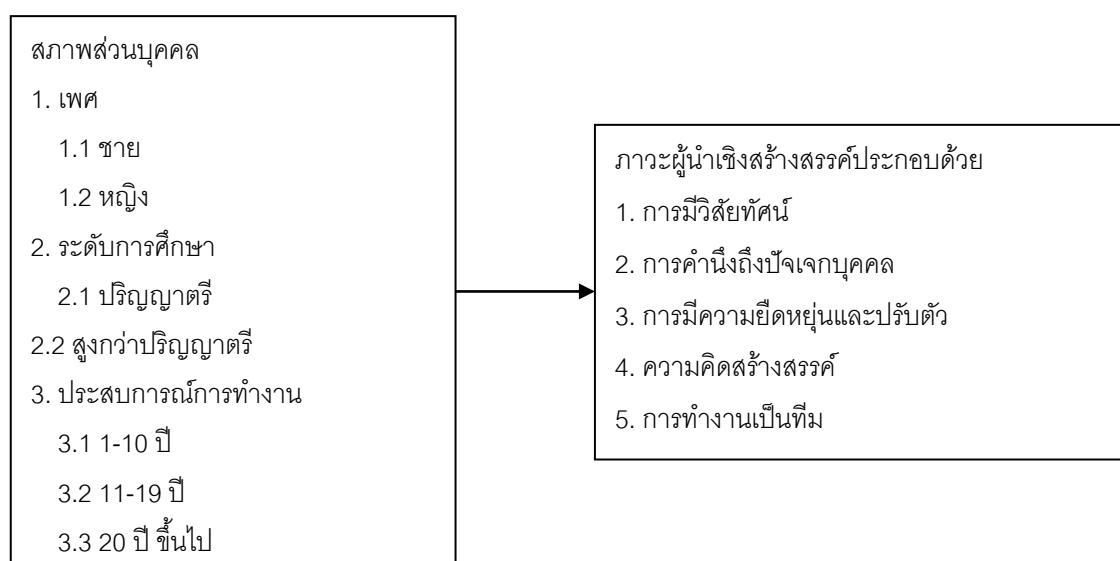
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้จัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson. 2007) และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีสมมติฐานของการค้นคว้า ดังนี้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 143 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,676 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 143 แห่ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,526 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970:608-609) แบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 293 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย
3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item-objective congruence)

5. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1987: 161; อ้างถึงใน พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. 2561)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 100% มาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.49	.538	มาก	1
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	.470	มาก	2
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.17	.552	มาก	5
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.39	.545	มาก	3
5. การทำงานเป็นทีม	4.38	.549	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.36	.489	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .489) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .538) รองลงมาคือ ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .470) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .552)

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.48	.552	4.49	.527	-.265	.372
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.38	.465	4.41	.475	-.542	.995
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.12	.539	4.20	.561	-1.260	.347
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.37	.556	4.41	.537	-.588	.345
5. การทำงานเป็นทีม	4.36	.549	4.40	.550	-.701	.717
รวม	4.34	.490	4.38	.490	-.734	.884

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพด้าน เพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีสถานภาพด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 114)		(n = 208)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.48	.534	4.49	.541	-.59	.648
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	.453	4.40	.561	-.12	.195
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.16	.538	4.17	.561	-.91	.514
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	.544	4.39	.547	-.160	.561
5. การทำงานเป็นทีม	4.39	.536	4.37	.557	-.243	.343
รวมเฉลี่ย	4.37	.490	4.36	.496	-.055	.490

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน						t	Sig
	1-10 ปี		11-19 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
	(n = 117)		(n = 103)		(n = 102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.50	.484	4.78	.420	4.32	.510	2.05	.045*
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	.520	4.65	.480	4.20	.550	1.72	.086
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.25	.500	4.60	.460	4.55	.570	1.22	.322
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.10	.540	4.55	.490	4.00	.560	.98	.304
5. การทำงานเป็นทีม	4.00	.560	4.50	.500	3.95	.580	.21	.706
รวมเฉลี่ย	4.23	.520	4.61	.470	4.12	.550	2.67	.320

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-10 ปี กับ มีประสิทธิภาพการทำงาน 11-19 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 2 มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 2 ใน 5 ด้าน การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งแรกที่ผู้บริหารควรมี เพื่อมองเห็นอนาคตและวางแผนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีวิสัยทัศน์ชัดเจนช่วยให้ทุกคนในสถานศึกษามีทิศทางเดียวกันในการทำงาน มีความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การให้ความสำคัญกับความแตกต่างของนักเรียน ผู้บริหารที่เข้าใจและเคารพในความแตกต่างจะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถร่วมมือกันได้ จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และมี ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ตามสถานการณ์เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในยุคที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคมได้ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้าขาว (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร อินทาบัจ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านจะพบได้ว่า

1.1 การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองการณ์ไกลในการบริหารงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งไปสู่อนาคต และมีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน การทำงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีมีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจบุคลากรแต่ละบุคคล และปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล กรให้ความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าการที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ต้องมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สามารถเข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ มีความสามารถประเมินประนีประนอมและสร้างความ เข้าใจร่วมกัน มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล และแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรดา ทรวงบุญศาสตร์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์พึงมีการวางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ออกแบบกระบวนการ ระบุขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชาติ ภูสุวรรณ (2560) ได้ศึกษา ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.5 การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา คำมูล (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิติขาม เจ๊ะหะ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพด้านเพศ และระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อามาล ใต้ตาหยง (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสถานภาพ เพศ และระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบ จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่า มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับมีประสบการณ์ทำงาน 11-19 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05. ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องการแนวทางการแก้ปัญหาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำ SWOT มีการวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยต้องมีการประชุมหารือหาแนวทางร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและชัดเจนกับสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤวรรณ มาตชัยเคน (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นเพราะผู้บริหารควรจะมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับผู้บริหาร สนับสนุน ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มองการณ์ไกล และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาถ คงแก้ว และ คีฤทธิ ศิลาลาย (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันได้ รับการกระตุ้น ได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ และได้ให้แสดงความคิดริเริ่มพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ควรจะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
- 1.2 ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 1.3 ควรจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้สถานศึกษา มีความเป็นเลิศและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 2

- 2.1 ควรจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
- 2.2 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง
- 2.3 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

- 1.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.2 ควรจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์:
 - 2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย
 - 2.2 ควรศึกษาผลของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
3. ศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน
 - 3.1 ควรจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาเอกชน
 - 3.2 ควรจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
4. การวิจัยเชิงคุณภาพ:
 - 4.1 ควรจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเข้าไปในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหาร และครู หรือการทำกลุ่มสนทนา.

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 12(1): 169-201.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- ธนาชาติ ภูสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤวรรณ มาตชัยเคน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- บุญรอดา ทงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวีณา คำมูล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรดา ทองมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรี อินทาบัจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปปิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ภูวนาท คงแก้ว และ คีฤทธิ ศิลาลาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา. 7(1): 6-7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานประจำปี 2565 กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ <http://www.obec.go.th>.
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อามาล ไช้ตาหยง. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ข่ายเรื่องวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อับดีซาม เจ๊ะหะ. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.

Stemberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Journal of Leadership*. 36(2): 22-24.

E060S: ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ผกาภาณูญ ทีวีสุข¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .990 และครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 221 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการหาขนาด โดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ 1) วิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน โดยให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ปลุกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีให้กับทั้งครูและนักเรียน โดยให้มีการออกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานที่ครอบคลุมทุกด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

Abstract

This research aimed to study the technology leadership of school administrators, compare the technology leadership of school administrators based on teachers' perceptions categorized by gender, age, work experience, and school size, and explore strategies for developing the technology leadership of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 221 school directors and teachers working in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 in Chonburi Province. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and a stratified sampling method was applied using districts as strata and proportional allocation, followed by simple random sampling. Additionally, five school administrators were selected as key informants using purposive sampling. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and an interview form. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall technology leadership of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level; 2) there was no significant difference in the technology leadership of school administrators as perceived by teachers when categorized by gender, age, work experience, and school size; 3) the strategies for developing the technology leadership of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 comprised five key aspects: 1) establishing a clear and concrete vision for technology integration in schools, 2) supporting the use of technology in classrooms by enhancing modern technological infrastructure, 3) fostering ethical and responsible technology usage among both teachers and students through well-defined guidelines for safe internet usage, 4) incorporating technology in assessment and evaluation to enhance educational quality, and 5) utilizing technology to improve school management efficiency by developing a comprehensive information management system.

Keywords: Technology leadership, School administrators, Chonburi Primary Educational Service Area Office 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา โดยนโยบายระดับชาติได้มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการศึกษา ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เชื่อมโยงข้อมูลในทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 115) อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม

ในกระบวนการบริหารและการเรียนการสอน ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Avolio; et al. 2001: 616; Bass; & Riggio. 2006: 56) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยียังสามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืน (ธีระศักดิ์ ทองเจริญ. 2564: 112; Leith; wood; & Jantz. 2000: 113) แต่หากขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น การจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (จุฬารัตน์ สุริยะ. 2563: 78) ดังนั้น ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันการศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัล ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมในทุกพื้นที่

การพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี 3) การจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 4) การสนับสนุนการใช้นวัตกรรม (Schrum; & Levin. 2012: 48) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสามารถ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร การตัดสินใจจากข้อมูลดิจิทัล และการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้สถานศึกษาพร้อมแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (ธีระศักดิ์ ทองเจริญ. 2564: 112) อีกทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 117) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล (Avolio; et al. 2001: 616)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครอบคลุมพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการเกษตร ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดมีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด ทรัพยากร และการเข้าถึงเทคโนโลยี โรงเรียนในเขตเมืองได้รับการสนับสนุนที่ดีกว่า ขณะที่โรงเรียนชนบทขาดแคลนทรัพยากรและบุคลากร ทำให้เกิด ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนา เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทำให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2563: 48) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในด้านการเข้าถึงทรัพยากรและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ให้มีคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกโรงเรียนในพื้นที่

วัตถุประสงค์

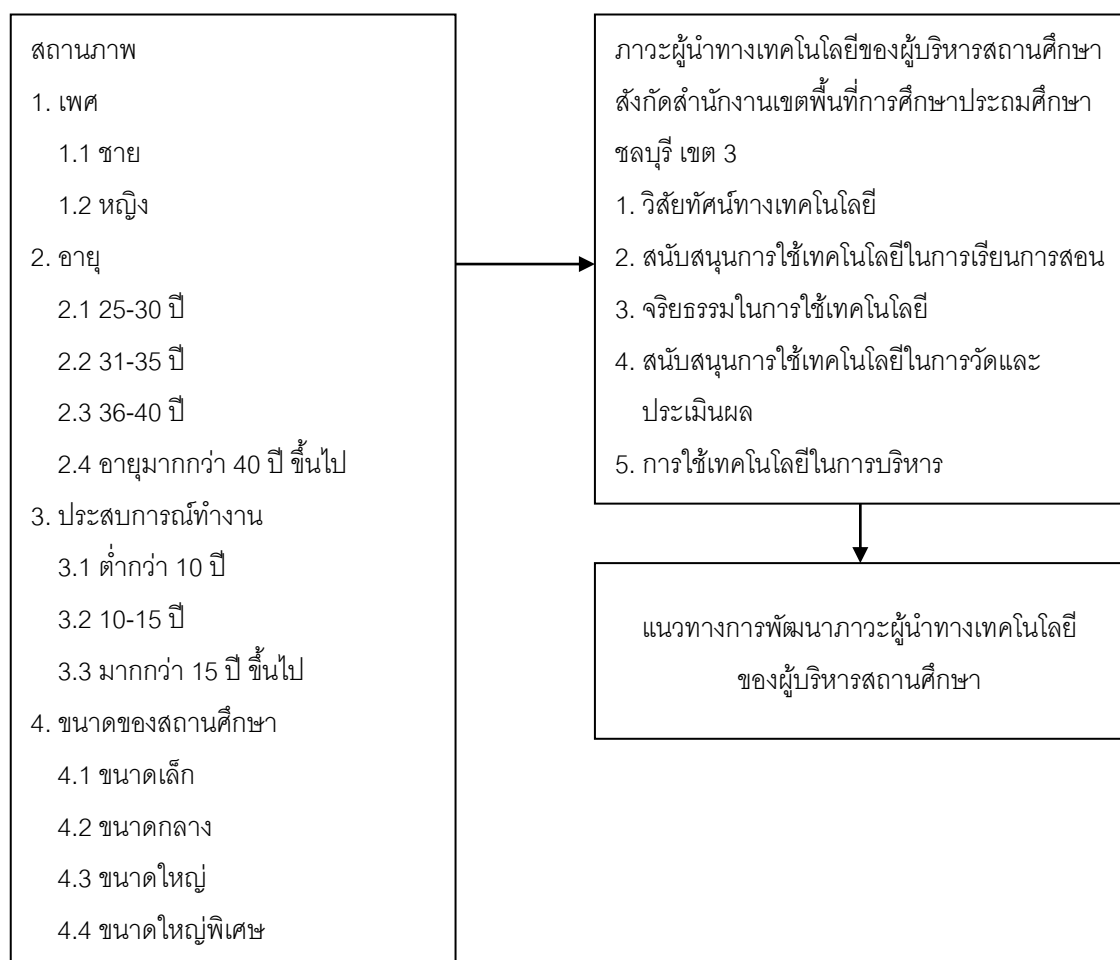
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ พร้อมตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 2,037 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 221 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 5 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารเป็นเวลา 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านที่ 2 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านที่ 3 มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านที่ 4 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม ให้ตรงวัตถุประสงค์และเนื้อหา
3. ผู้วิจัยนำร่างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้ครอบคลุม พร้อมทั้งตรวจภาษาที่ใช้และคำแนะนำเพิ่มเติม จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้
4. แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของข้อความในแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาการให้คะแนนความสอดคล้องตามเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา
0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.990
3. ปรับปรุงข้อคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 221 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง 221 คน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์
 2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
 3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของ เบสท์ (Best 1997: 190) ดังต่อไปนี้
- 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย
- 0.50-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย
 2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย และกำหนดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและการแปลความหมาย
- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent
 4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc comparisons method)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.34	.453	มาก	2
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.43	.511	มาก	1
3. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.32	.490	มาก	3
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.32	.517	มาก	4
5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.29	.491	มาก	5
รวม	4.34	.434	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .434) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .511) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .453) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .490) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .517) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .491) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		อายุ		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	f	p-value	f	p-value	f	p-value
1. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	0.98	0.328	1.467	0.224	0.583	0.559	0.409	0.747
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน	1.25	0.212	0.824	0.482	0.527	0.591	0.056	0.982
3. จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยี	1.38	0.168	2.102	0.101	0.716	0.490	0.192	0.902
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการวัดและประเมินผล	0.74	0.459	1.080	0.359	0.144	0.866	0.776	0.508
5. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหาร	1.45	0.148	1.107	0.347	0.475	0.622	0.811	0.489
รวม	1.32	0.189	1.365	0.255	0.519	0.596	0.197	0.898

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ
 สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ทาง
 เทคโนโลยี การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนการใช้
 เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเห็นพ้องว่าควรกำหนดเป้าหมายที่
 ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ควรจัดทำแผนกล
 ยุทธด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความตระหนักในทุกระดับ
 ผ่านการอบรมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การบูรณาการเทคโนโลยีเข้าหลักสูตรและจัดสรรงบประมาณ
 ที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็น รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี
 ในห้องเรียน โดยเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ไอที อบรมครูด้านสื่อดิจิทัล และสร้างชุมชนการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรออกนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย พร้อมบูรณาการสื่อดิจิทัลเข้ากับหลักสูตร และกลุ่มสาระวิชา สนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อการสอนที่สร้างสรรค์ และพัฒนาระบบติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และจัดอบรมให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารเน้นปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย ป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ และใช้สื่อออนไลน์อย่างมีจรรยาบรรณ ควรบูรณาการหลักจริยธรรมทางเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตร รวมถึงจัดกิจกรรมรณรงค์ และอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก นอกจากนี้ ควรกำหนดบทลงโทษสำหรับการใช้เทคโนโลยีผิดวัตถุประสงค์ และจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านจริยธรรมทางเทคโนโลยี พร้อมพัฒนามาตรการป้องกันความเสี่ยงทางเทคโนโลยีในระดับองค์กรเพื่อปกป้องข้อมูลและทรัพย์สินดิจิทัลของสถานศึกษา

4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล โดยแนะนำให้ใช้ระบบประเมินผลออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและแม่นยำ พร้อมพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ให้ข้อมูลย้อนกลับทันที ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนได้ตรงจุด เทคโนโลยียังช่วยลดภาระงานของครูผ่านเครื่องมือดิจิทัลในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และบันทึกผลการเรียน ควรมีแพลตฟอร์มติดตามความก้าวหน้านักเรียน และเครื่องมือวิเคราะห์การเรียนรู้รายบุคคล ผู้บริหารเสนอให้พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา พร้อมจัดอบรมให้บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารมุ่งใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยพัฒนาระบบสารสนเทศครอบคลุมงานบุคลากร การเงิน และทะเบียนนักเรียน ควรมีแพลตฟอร์มกลางเพื่อสื่อสารภายใน ลดความซับซ้อนในการดำเนินงาน พร้อมนำเทคโนโลยีมาติดตามและประเมินผลเพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม การใช้ระบบบริหารอัตโนมัติและคลาวด์คอมพิวติ้งช่วยเพิ่มความปลอดภัยและการเข้าถึงข้อมูล ควรพัฒนาระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดการใช้กระดาษ และอบรมบุคลากรให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้น วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายชัดเจนและติดตามผลการสนับสนุนเทคโนโลยีในการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอบรมครู จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยกำหนดแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยและจัด

กิจกรรมรณรงค์ การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ผ่านระบบออนไลน์และวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร โดยพัฒนาแพลตฟอร์มสารสนเทศและอบรมบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยี

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561: 2) ที่ระบุว่าวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนและเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สมใจ (2561: 355) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล ความเป็นส่วนตัว และการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยวรรณ ตะเภาทอง (2564: 6-7) และ วรณนา จำเริญพิช (2564: 7-8) ที่กล่าวถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในสถานศึกษา นอกจากนี้ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับมีความแม่นยำและโปร่งใส ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563: 23) ที่ระบุว่าการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารบางท่านยังขาดทักษะในการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงาน เช่น การจัดการข้อมูล การบริหารงบประมาณ และการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีของผู้บริหารเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของครูในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านเพศ ผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในระดับใกล้เคียงกัน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีไปใช้ในสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยวรรณ ตะเภาทอง (2564: 6-7) ที่พบว่าเพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี แต่การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญมากกว่า นอกจากนี้ การจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกอบรมมากกว่าช่วงอายุของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563: 31) และ ธัญนิชา สุขวงศ์ (2563: 23) ที่พบว่าผู้บริหารในทุกช่วงอายุสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้ดีหากได้รับการอบรมและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน เนื่องจากการ

พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนาม บุญนิตย์ (2563: 26) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมโดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนาน นอกจากนี้ การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ เนื่องจากการนำเทคโนโลยีไปใช้ในสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน แต่ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและการฝึกอบรมที่มีให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณนภา จำเริญพีช (2564: 7-8) ที่ระบุว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี แต่ปัจจัยสำคัญอยู่ที่การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการอบรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ งานวิจัยของ วีรวรรณ การุณวงศ์ (2564: 26) ยังยืนยันว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กไม่ใช่ตัวกำหนดความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี แต่ความพร้อมของบุคลากรและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลมากกว่า จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หรือขนาดของสถานศึกษา แต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการสนับสนุนเชิงนโยบาย ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครอบคลุมใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน โดยในด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สมใจ (2561: 355) ที่ระบุว่าวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการส่งเสริมการอบรมครูยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ ธัญญา สุขวงศ์ (2563: 23) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สำหรับด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณนภา จำเริญพีช (2564: 7-8) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา อีกทั้ง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลยังเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการประเมินมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ กัลยวรรณ ตะเภาทอง (2564: 31) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในด้านการบริหารงาน ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลและการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงษ์ มังกระ (2566: 5-7) ที่กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา จากแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การบริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การบริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลผู้เรียน
4. การบริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย
5. การบริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
6. การบริหารสถานศึกษาควรประเมินสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาและเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เช่น ทักษะของผู้บริหาร ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยวรรณ ตะเกาทอง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฬารัตน์ สุริยะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนาม บุญนิตย. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). ภาวะผู้นำ: แนวทางการพัฒนาและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย.
- ธัญนิชา สุขวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระศักดิ์ ทองเจริญ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรการศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณณา จำเริญพีช. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- วีรวัฒน์ การณวงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565. ชลบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). รายงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 12(1): 350-363.
- เอกพงษ์ มังกระระ. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Avolio, B. J.; Bass, B. M.; & Jung, D. I. (2001). Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(4): 441-462.
- Bass, B. M.; & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education*. 3rd ed., New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Leithwood, K.; & Jantzi, D. (2000). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School. *Journal of Educational Administration*. 38(2): 112-129.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. in *Attitude Theory and Measurement*. p. 90-95. New York: Wiley & Son.
- Schrum, L.; & Levin, B. B. (2012). *Leading 21st-century Schools: Harnessing Technology for Engagement and Achievement*. 2nd ed., Corwin Press.

E062S: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
CHACHEONGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สินธ์ ศรีพลพา¹ อมรรัตน์ ประวิติรุ่งเรือง² และทรงยศ แก้วมงคล³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .790 ถึง .982 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .949$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 5 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 99.90 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .050 + .659X_2 + .352X_3 + .025X_5 + .018X_1 - .063X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .687X_2 + .369X_3 + .025X_5 + .020X_1 - .067X_4$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

The purpose of this research is to study 1) The academic leadership of school administrators. 2) The effectiveness of schools 3) The relationship between the academic leadership of school administrators and the effectiveness of schools and 4) To create a predictive equation for school effectiveness based on the academic leadership of school administrators. The sample group consists of school administrators and teachers from schools under the jurisdiction of the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, for the academic year 2024, totaling 322 people. The research instrument used in this study was a questionnaire with a reliability coefficient of .992. The statistical methods used in the research include Pearson's correlation coefficient and the analysis of predictive variables using multiple regression analysis.

The research findings are as follows:

1. The academic leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was rated at a high level.

2. The effectiveness of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was rated at a high level.

3. The correlation coefficient between the academic leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 ranged from .790 to .982, showing a strong positive relationship ($r_{xy} = .949$) with the effectiveness of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, at a statistically significant level of .01.

4. The predictive variables for the effectiveness of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 were statistically significant at the .01 level. All five areas together predicted the effectiveness of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 by 99.90%, and the predictive equation is as follows:

Forecasting equations in raw score:

$$Y = .050 + .659X_2 + .352X_3 + .025X_5 + .018X_1 - .063X_4$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = .687X_2 + .369X_3 + .025X_5 + .020X_1 - .067X_4$$

Keywords: Leadership, Academic Leadership, School Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมในการรับมือกับ ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ความคลุมเครือ ในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ซึ่งการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างคนให้เป็น คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จากแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษา ที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ นำไปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษา และการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้ง ความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่ง ภายใต้กรอบ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา การศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ อีก 20 ปีข้างหน้าและมียุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย 2) การผลิต และพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทาง การศึกษา และ 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560:11)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนเนื่องจากผู้บริหารเป็น บุคคลที่มีอำนาจในการสั่งการ ดำเนินงาน รวมถึงตัดสินใจในภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจใน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นตัวจักรสำคัญ ในการกระตุ้นและชักนำบุคลากรใน โรงเรียนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลมีคุณภาพ หากผู้บริหารสามารถเป็น ผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนก็จะสามารถทำให้การบริหารวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจ หลักของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. 2552: 29)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือการบรรลุจุดหมายของสถานศึกษา เนื่องจากการ บริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นประสิทธิผลของการบริหารวิชาการจึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดย เห็นได้จากการวัดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึง ประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน (จิตติมา วรณศรี. 2557: 9) ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของ โรงเรียนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ

คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และสมรรถนะให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการครอบคลุมการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดการศึกษา การนิเทศติดตาม การวัดและประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนจะ ดำเนินการโดยกำหนดโครงสร้างงานบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จตุรงค์ ธนะสีสังกูร. 2563: 8)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาการ ไม่สามารถบรรลุ ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ ตามที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้เรียนขาดความเป็นเลิศทางวิชาการ (Smart) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การ สื่อสาร และการอ่านน้อย ซึ่งสามารถดูได้ จากผลจากคะแนนการสอบ PISA ของประเทศไทยที่มีพัฒนาการที่ถดถอย ลงในทุก ๆ ปี ด้านเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี ความรอบรู้ต่าง ๆ ทั้งภาษา ข้อมูล และทัศนภาพ ยังไม่เป็นที่ยอมรับใน ระดับนานาชาติ เห็นได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชาติและ ระดับมาตรฐาน (กนกอร สมปราชญ์. 2560: 12)

การดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบ วัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ภาพรวม พบว่า ภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนใน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ภาพรวมพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2: 20)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งเห็นว่าจะ นำมาพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของ ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้ เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปประกอบการ พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหารสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงาน วิชาการให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเป็น ข้อมูลให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการจัดอบรมพัฒนาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอน และการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดแนวทางปฏิบัติต่อการพัฒนาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการทำงานในด้านกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้โรงเรียนมีประสิทธิผลประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

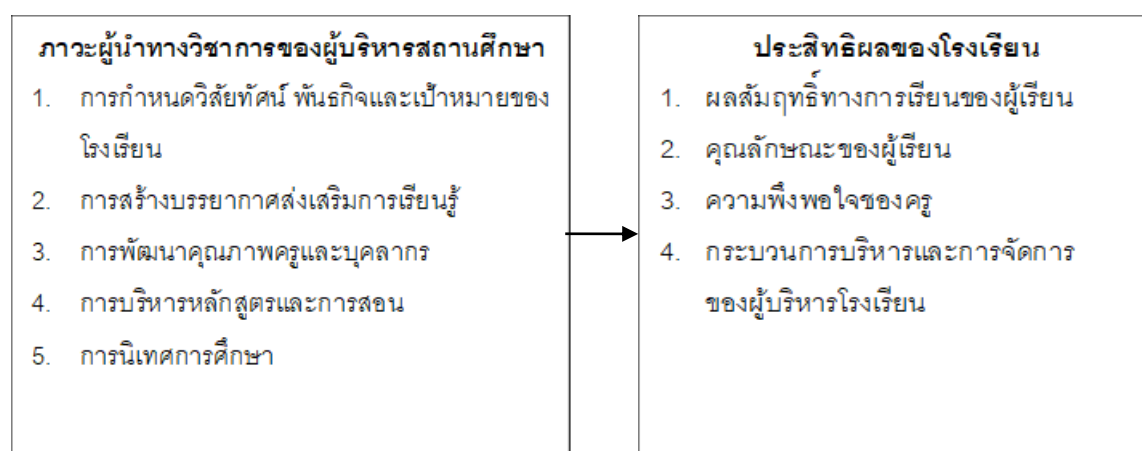
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ไชยา ภาวะบุตร (2560: 201-227), มนัส ทวีกัน (2561: 27), พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561: 29), กาญจนา สุระคำ (2562: 4), ปิยะพร บุญใบ (2563: 29), หยาดทิพย์ ชีของ (2564: 9), Krug (1992: 430-431), Glickman (2007: 47), Jazzar, & Algozzine (2007: 25),

Cunningham; & Cordeiro (2009; อ้างถึงใน พิชฌิมพงษ์ วิเศษ. 2560: 23-24) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์
เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้ความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555: 86), ยุกตนันท์
หวานจำ (2555: 23), นงคินุช สมุทรดนตรี (2556: 9), วิทยา สนวนกุลลาบ (2558: 22), สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559: 2-3), Hoy; & Ferguson (1985: 131), Hanson (1996: 35) และ Hoy; & Miskel. (2008:
291) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้ความสอดคล้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 143 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,676 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. 2567: ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane. 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยวิธีการการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967:16) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 -1
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2546: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิเคราะห์ผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.50	0.531	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้	4.21	0.548	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร	4.36	0.523	มาก	4
4. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.44	0.531	มาก	3
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.46	0.441	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.39	0.486	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.486) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.531) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.441) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.548)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (Y_1)	4.18	0.529	มาก	4
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2)	4.39	0.545	มาก	1
3. ด้านความพึงพอใจของครู (Y_3)	4.25	0.504	มาก	3
4. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน (Y_4)	4.26	0.499	มาก	2
รวม	4.27	0.499	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.499) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.545) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.499) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.529)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y
X1	1.000						
X2	.734**	1.000					
X3	.811**	.850**	1.000				
X4	.787**	.791**	.906**	1.000			
X5	.770**	.796**	.904**	.944	1.000		
Y	.790**	.982**	.931**	.850**	.857**	.949**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y} = 0.982$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y} = 0.931$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการนิเทศการศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y} = 0.857$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y} = 0.850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y} = 0.790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้การ
 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.050	.009		5.377**	.000
X2	.659	.004	.687	178.565**	.000
X3	.352	.006	.369	62.285**	.000
X5	.025	.006	.025	3.909**	.000
X1	.018	.003	.020	5.552**	.000
X4	.063	.006	-.067	-10.232**	.000

R = 0.999 Adjusted R2 = 0.999 SE(est.) = .01786 F = 50211.345 Sig. = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_3) ด้านการนิเทศการศึกษา (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .999 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 99.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .01786

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) ($\beta = .687$) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_3) ($\beta = .369$) ด้านการนิเทศการศึกษา (X_5) ($\beta = .025$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) ($\beta = .020$) และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_4) ($\beta = -.067$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีทั้ง 5 ตัวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .050 + .659X_2 + .352X_3 + .025X_5 + .018X_1 - .063X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .687X_2 + .369X_3 + .025X_5 + .020X_1 - .067X_4$$

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง .790 ถึง .982 โดยด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ (X_{2x}) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_3) ด้านการนิเทศการศึกษา (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_3) ด้านการนิเทศการศึกษา (X_5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (X_1) และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .999 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 99.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .017 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .050 + .659X_2 + .352X_3 + .025X_5 + .018X_1 - .063X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .687X_2 + .369X_3 + .025X_5 + .020X_1 - .067X_4$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างคนดีคนเก่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติของครู มีการดำเนินการวางแผนการจัดการเรียนการสอนมีการนิเทศติดตาม การประเมินการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและมีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา คำมูล (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ พรหมมี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ อิมสวาสดี (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้มีการกำหนดพันธกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุย์ อรรถจินดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนสุทธธรรณพัฒนาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสุทธธรรณพัฒนาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญวัฒน์ ถมกระจำ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา วัฒนาฤดี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่งคนดี มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา พูลโภคผล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนก ชัยศรี (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ไกล่ฝน

(2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 99.90 เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 71.30 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ อิมสวาสดี(2561)ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิโรมอร ทองสมนึก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาแนะแนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดบุคคลเข้าทำงานตรงตาม ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารให้กำหนดภารกิจ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2557). ภาวะผู้นำกับสภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จตุรงค์ ธนสีสังกูร. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร. นครราชสีมา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิตติมา วรรัตนศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวรรณการพิมพ์.
- จิราภรณ์ พรหมมิ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐชนก ชัยศรี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เลย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธฤตม์ อรรถจินดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสุทธรัตนวัฒนา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นครินทร์ อิ่มสวาสดี. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

นงคณัฐ สมุทรดนตรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน* จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปริญญาวัฒน์ ขวาลิต. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนบางละมุง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปวีณา คำมูล. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทรา พึ่งไพฑูรย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุกตนันท์ หวานคำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วันทนา วัฒนากุฎี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิริเมธพร ทองสมนึก. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุกสิษฐ์ นามโยธา. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิษฐา พูลโคศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อรอุมา ไกล่ฝน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. 5th ed., Boston: Allyn and Bacon.
- _____. (2007). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. 5th ed., Boston: Allyn and Bacon.
- Hanson, M. E. (1996). *Education Administration and Organization Behavior*. 4th ed., Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K.; & Furguson, J. (1985). Theoretical Framework and Exploration Organizational Effectiveness of School. *Educational Administration Quarterly*. 21(2): 121-122.
- Hoy, W. K.' & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- _____. (2011). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- Jazzar, M.; & Algozzine, B. (2007). *Curriculum Development. Theory and Practices*. New York: Harcourt Brace and World Inc.

E063S: การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

The Organization of a Learning Organization in the Digital Era in Small Schools under the Office of Roi Et Primary Educational Service Area 1

ศิริกัญญา พิมพ์า¹ ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง² สมนึก การิเวท³

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และที่ต่างกันประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล,โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This study aimed to examine and compare the organization of learning in the digital era within small schools under the jurisdiction of the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 331 school administrators and teachers, with the sample size determined using Krejcie and Morgan's table. A stratified random sampling method was employed. The research instrument used was a questionnaire, and the statistical methods applied for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F test.

The results of the research found that

1. The organization of learning in the digital era within small schools was rated at a high level. When considering individual aspects, the application of technology had the highest mean score, followed by knowledge management. The aspect with the lowest mean score was learning dynamics.

2. When analyzing opinions based on gender, education level, and work experience, there were no significant differences in perceptions regarding the organization of learning in the digital era within small schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in specific aspects.

Keywords: The Organization of a Learning Organization in the Digital Era, Digital, Small school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวกลางชีวิตความเป็นอยู่ของคนกับดิจิทัล ประเทศไทยในปัจจุบันก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน ส่งผลโดยตรงกับวิถีชีวิตกับคนในสังคมยุคสมัยใหม่ที่จะต้องปรับตัวไปพร้อมกับเทคโนโลยี (อร่าม วัฒนะ. 2561) ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้ทันตามยุคสมัยและนำเทคโนโลยีมาช่วยเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน เพื่อความสอดคล้องกับยุคสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรในส่วนการดำเนินงานและการบริการ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช. 2562) ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรผ่านวงของการปรับตัว โดยเฉพาะการปรับโครงสร้างองค์กรในสภาวะการทำงานที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงสูง ผู้บริหารจึงต้องรับบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ในการบริหารจัดการอารมณ์และสร้างสมดุลการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม การวิเคราะห์จุดแข็งด้านศักยภาพของคนในองค์กรให้เต็มที่ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้รู้เท่าทันกระแสของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence: AI) ด้วยเครื่องมือที่ถูกต้องและวัดผลได้ (กัลยา แก้วประเสริฐ. 2563)

การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล คือการออกแบบและบริหารจัดการองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ลักษณะนี้ สมาชิกจะถูกสนับสนุนให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสื่อสาร การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมีลักษณะเด่นที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้: เทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์, AI, และระบบวิเคราะห์ข้อมูล ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น

การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง: องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน: การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเติบโตและการพัฒนาทั้งใน

ระดับบุคคลและระดับองค์การการทำงานเดิมมีการปฏิบัติภารกิจกิจวัตรเหมือนเดิม ทำให้บุคลากรขาดทักษะทางความคิด การเปลี่ยนผ่านขององค์กรจึงไม่หมายความว่าเพียงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดความทันสมัยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ลงลึกไปถึงแก่นและหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน ในขณะที่ปัจจุบันมีการปรับการทำงานอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้น องค์กรจำนวนมากจำเป็นต้องให้บุคลากรทำงานจากบ้านหรือ Working from Home การบริหารทีมงานที่ต้องทำงานจากบ้านเป็นประสบการณ์ใหม่สำหรับองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร การทำงานอาจไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนทั้งในด้านการสั่งการ การติดตาม การแก้ปัญหา องค์กรต้องปรับตัวอย่างไร บุคลากรต้องปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานมากขึ้น บุคลากรในองค์กรต้องพึ่งพาตัวเองมากขึ้น (พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, 2563) และการพัฒนาองค์กรให้เติบโตและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้นจึงเป็นหนทางที่จะทำให้สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากชุมชนซึ่งการจะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง เกิดจากบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ การสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น (Fullan, 2001) ซึ่งการเรียนรู้ภายในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญกับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอ (Marsick; & Watkins, 2003) ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปยังขีดสุด แต่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พูดคุย ร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพราะความรู้คือกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะทำให้ทุกองค์กรอยู่รอดในปัจจุบันนี้ องค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Marsick; & Watkins, 2003) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องตระหนักการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองในยุคดิจิทัล เป็นผู้ที่ได้รับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยุคดิจิทัลมาใช้ โดยคุณลักษณะสำคัญของการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรวดเร็วในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา โดยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้สามารถไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณ การเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความทันสมัยและความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์เป็นสำคัญ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2561)

การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กนับว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะจากการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐาน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อย ขาดแคลนอัตรากำลังปฏิบัติงานในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 52) กล่าวถึง ภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการก็คือ การให้โอกาสกับผู้ที่อยู่ในวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้เรียนรู้ตามวัยอย่างมีคุณภาพ ภายใต้การจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตที่ผ่านมา การคมนาคมไม่ค่อยสะดวกเหมือนอย่างปัจจุบัน ดังนั้นหากมีประชากรอยู่ที่ใด รัฐก็จำเป็นต้องไปตั้งโรงเรียนเพื่อบริการผู้ที่อยู่ในวัยเรียนเหล่านั้น ปัจจุบันนี้การคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับโครงสร้างประชากรเปลี่ยนไปจากเดิมมาก กล่าวคือ อัตราการเกิดของเด็กไทยมีการชะลอตัวลง ดังนั้นจึงทำให้ตัวป้อนของโรงเรียนมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปีซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี

โรงเรียนขนาดเล็กรวมทั้งสิ้น 14,816 โรงเรียนจากโรงเรียนทั้งหมด 31,116 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.62 รับผิดชอบนักเรียน ร้อยละ 13.41 ของนักเรียนทั้งหมด อัตราส่วนครูต่อนักเรียน เท่ากับ 1 : 12 จากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของเด็กนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการคำนวณ และภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ตัวบ่อน ประกอบกับการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำกัด และโรงเรียนมีภาระงานอื่น ๆ จำนวนมาก การดำเนินงานที่ผ่านมา บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เป็นผลจากการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และห้องเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันระหว่างโรงเรียน และเป็นเครือข่ายช่วยเหลือกันทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเพิ่มอัตรานักเรียนต่อครูสูงขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา มีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น หรือบูรณาการและการจัดการให้นักเรียนจากโรงเรียนใกล้เคียงไปเรียนยังโรงเรียน ศูนย์เครือข่าย หรือโรงเรียนดีศรีตำบลโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการสอนแบบบูรณาการ

2.2 สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 อำนวยความสะดวกในการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียน เช่น จัดสรรค่าพาหนะนักเรียน จัดทำโครงการจักรยานยืมเรียน จัดหารถบรรทุกเล็กเพื่อรับส่งนักเรียนและครู สิ่งที่จะดำเนินการต่อไป

สภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันขาดแคลนครูทั้งด้านปริมาณและความเชี่ยวชาญ และขาดแคลนสื่อ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างไม่ต้องสงสัย ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จึงไม่ใช่สิ่งแปลกประหลาดแต่อย่างใด เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ตามสมมติฐานทุกประการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2552: 54)

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันอัตราการเกิดของเด็กไทยมีการชะลอตัวลง ดังนั้นจึงทำให้ตัวบ่อนของโรงเรียนมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กยังประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของเด็กนักเรียน เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำกัด

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาค้นคว้าโครงการแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญดิจิทัลและเป็นผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

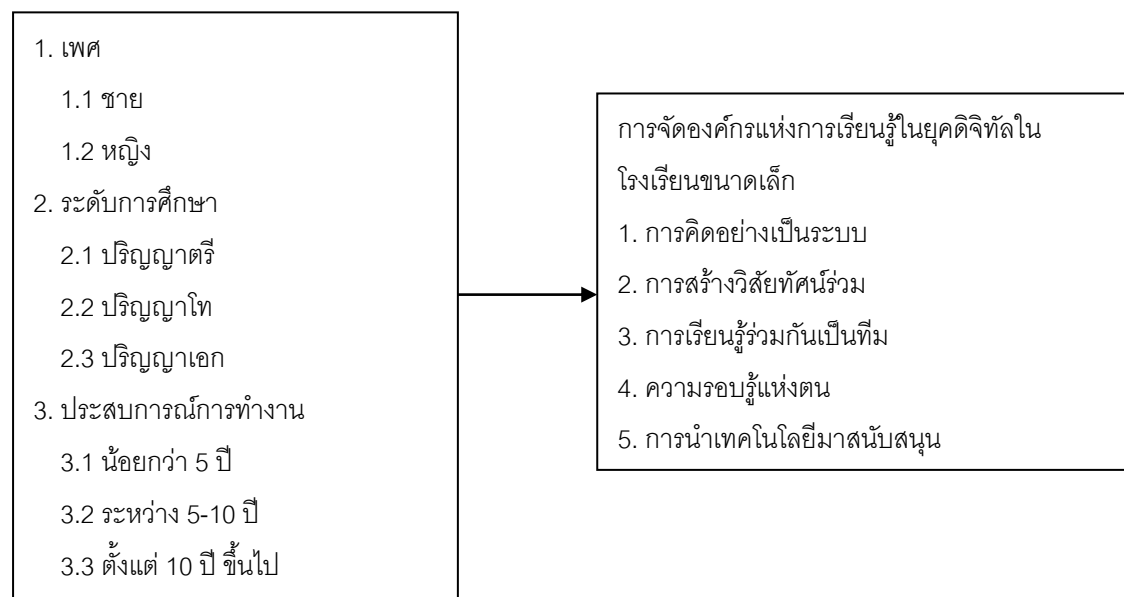
1. สถานศึกษาได้วิธีการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาได้แบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ใช้ในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลของ เซงเก้ (Senge. 1990: 192), มาร์ควาร์ดท์ และ เรย์โนลด์ส์ (Marquardt; & Reynolds. 1994), เบนเน็ตต์ และ โอไบรอัน (Bennett; & O'Brien. 1994), มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996: 23-24), มิเชล (Michael. 1996: 87), การ์วิน (Garvin. 2000: 54), Kaiser (2000) และ ดาฟท์ (Daft. 2002: 211) มีดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำนวน 145 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการและครูผู้สอนจำนวน 331 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และแบบสุ่มอย่างง่าย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 2) นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา และสร้างแบบมีโครงสร้าง (Structure interview) 3) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1 4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า $\alpha = 0.90$ 5) นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 331 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.47	.225	มาก
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.55	.209	มาก
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.47	.151	มาก
4. ความรอบรู้แห่งตน	4.55	.149	มาก
5.การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน	4.57	.216	มากที่สุด
รวม	4.52	.074	มาก

จากตาราง 1 พบว่าการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรอบรู้แห่งตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และที่น้อยที่สุดคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามเพศ

เพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.48	.188	4.47	.238	.386	.700
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.53	.226	4.56	.202	-.893	.373
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.46	.161	4.47	.147	-.386	.700
4. ความรอบรู้แห่งตน	4.53	.152	4.55	.148	-1.132	.259
5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน	4.55	.227	4.57	.212	-.758	.449
รวม	4.51	.080	4.529	.072	-1.320	.188

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการจัดองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1
 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.631	2	.315
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	16.041	327	
	รวม		รวม	16.672	329	
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.013
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	14.429	327	
	รวม		รวม	14.456	329	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.019
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	7.528	327	
	รวม		รวม	7.566	329	
ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	7.316	327	
	รวม		รวม	7.384	329	
การนำเทคโนโลยีมา สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.131	2	.066
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.292	327	
	รวม		รวม	15.424	329	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	1.833	327	
	รวม		รวม	1.838	329	

ตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่
 แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการจัดองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1
 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	p-value
การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	
	รวม		รวม	15.424	329	
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	.047
	รวม		รวม	15.424	329	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	
	รวม		รวม	15.424	329	
ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	
	รวม		รวม	15.424	329	
การนำเทคโนโลยีมา สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	
	รวม		รวม	15.424	329	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	การนำเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.035
	ภายในกลุ่ม	มาสนับสนุน	ภายในกลุ่ม	15.354	327	
	รวม		รวม	15.424	329	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มี
 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ด้าน
 ความรอบรู้แห่งตนช่วยให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพใน

ยุคดิจิทัล ทั้งยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความยั่งยืนในยุคที่เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และที่ต่างกันประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวทางในการบริหารงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการอบรมและพัฒนาวิชาชีพที่เป็นระบบเดียวกัน รวมถึงขีดความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีในรูปแบบเดียวกัน

อภิปรายผล

1. การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการศึกษการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเทคโนโลยีมาสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการความรู้แห่งตน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน มีประเด็นต้องอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่าการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายโดยมีการบอกระยะเวลาที่ชัดเจน และปฏิบัติได้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม จึงทำให้ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่าการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคทางการบริหารในการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยมีการดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการของโรงเรียนจึงทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่าการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ การให้ความสำคัญกับครู บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านการเทคโนโลยีมาสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ เหมาะสมให้ครูได้ใช้อย่างทั่วถึง

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงานและระดับการศึกษา พบว่า

2.1 การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง

2.2 การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ มีการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอรวมถึงการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนที่มีผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านวิชาการ เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล หรือโรงเรียนในฝัน เพื่อพัฒนางานวิชาการ และหารูปแบบนวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารจัดการงานวิชาการให้มีคุณภาพ ควรศึกษาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา แก้วประเสริฐ. (2563). เอกซเรย์องค์กรยุคใหม่ ชูคนเก่ง-คนดี-องค์กรเลิศสุดสัปดาห์. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567, จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-425984>.

- พัชรา โพธิ์โพธิ์. (2563). หัวหน้าจะสร้างความผูกพันพนักงานในช่วง Working from Home ได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2567, จาก <https://lechsauce.co/tech-and-bi/ips-for-successfully-managing-remote-tcams-during-work-from-home>.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2562). Digital transformation กับผลกระทบและการปรับตัวของหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/12566-dx-organisation>.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้น จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3->.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Marsick, V.; & Watkins, K. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*. 5(2): 132-151.

E064S: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

SITUATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS
IN SAHAWITTAYAKET BAN BUENG 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

เกษม ขามสิทธิ¹ กุลจิรา รักชนคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 132 คน โดยกำหนดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci & Morgan, 1970: 608-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .608$) กับกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .716 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 50.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .409

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์, ประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1. Study the situational leadership of school administrators. 2. Study the effectiveness of educational institutions, 3. Study the relationship between school administrators' situational leadership and affecting schools effectiveness and 4. Study the situational

leadership that influence institutional effectiveness in the Sahawittayaket Ban Bueng 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The participants were administrators and teachers totaling of 132 people from determined based on Krejcie and Morgan's sample size table (Krejcie; & Morgan, 1970: 608-610). The sampling methods employed include stratified random sampling and simple random sampling. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) The situational leadership of school administrators, Overall and in each aspect, it was at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions, Overall and in each aspect, it was at a high level. 3) Situational leadership demonstrated a moderate positive correlation ($r_{xy} = .608$) with the effectiveness of educational institutions, with statistically significant level of .01. 4) The good predictors of situational leadership among school administrators in the Sahawittayaket Ban Bueng 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, included persuasive leadership (X_3), participative leadership (X_1), and delegative leadership (X_4) with statistically significant level of .05. The multiple correlation coefficient was .716, indicating that this set of predictor variables collectively explained 50.10% of the variance in institutional effectiveness, with a standard error of prediction of .409.

Keywords: Situational Leadership, Effectiveness, School administrator

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปสู่ผู้นำที่ดี ไม่ยึดติดกับภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง แต่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำนี้เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยผู้นำจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำหรือมีการปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความเชื่อว่าหากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันย่อมต้องใช้พฤติกรรมในการนำที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey; & Kenneth H. Blanchard, 1993) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะ มุ่งงานกับมุ่งความสัมพันธ์ แต่จะให้ความสำคัญกับความพร้อมของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการมองถึงความบรรลุผลภาวะหรือประสบการณ์ของผู้ตาม ดังกล่าว ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ อาทิ Fiedler (1967), Reddin (1970), House; & Mitchell (1974), Hersey; & Blanchard (1993), ชัชฎา เมธีทรงกิจ (2558), ธนากร แก่นเกษ (2560), กวิสรา ชูทอง (2560), วรณพร ตรีชัยศรี (2561), วิษณุกร แดงแก้ว (2563), จิตราวดี วังกานนท์ (2564) และ ก้องภพ วิชญกุล (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling) 2) ภาวะผู้นำขายความคิด (Selling) 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) และ 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐ หรือเอกชนเพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุ

หนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ (การดี อนันต์นาวิ. 2557)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม รอบ ๆ ตัว ผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และ ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนา ประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นระบบสังคม รูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไข ของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพรรณ สุริโย. 2552: 27)

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนบ้านอนุบาลบ้านบึง 2) โรงเรียนบ้านมาบกรุด 3) โรงเรียนบ้านมาบไผ่ 4) โรงเรียนบ้านหนองปลาไหล 5) โรงเรียนบ้านห้วยยาง 6) โรงเรียนบ้านหนองข้าซาก 7) โรงเรียนบ้านเขาดิน 8) โรงเรียนบ้านห้วยมะไฟ 9) โรงเรียนบ้านเขาแรด 10) โรงเรียนบ้านเกาะไม้แหลม และ 11) โรงเรียนบ้านโป่ง ซึ่งจากผลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า บางสถานศึกษายังมีปัญหาด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของครู ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ค่อนข้างแตกต่าง สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวอยู่หลายประการผลเนื่องมาจากคุณภาพในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาหรือคุณภาพ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. 2566)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถนำทฤษฎีภาวะผู้นำมาเพิ่ม ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

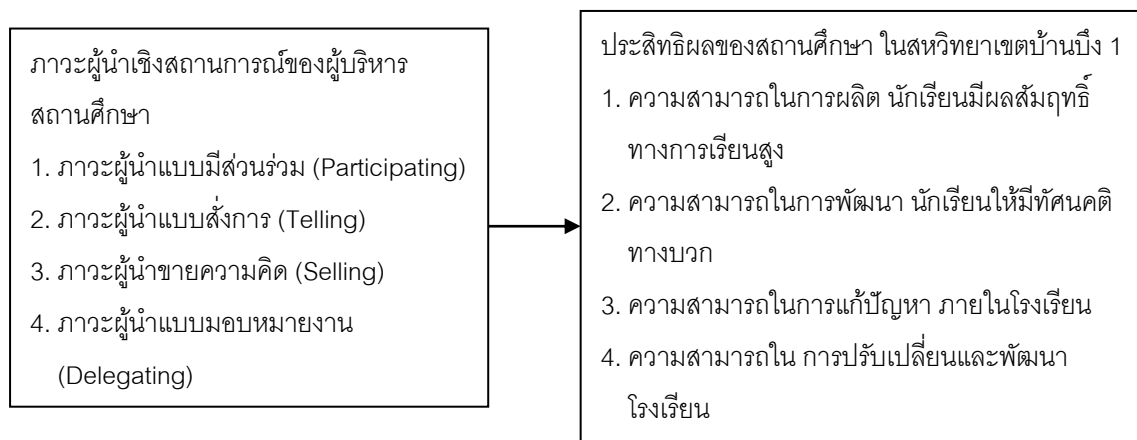
4. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาระบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership theory) จากการสังเคราะห์ ตามแนวคิดของ เฮ้าท์ และ มิทเชลล์ (House; & Mitchell. 1974), เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993), โชติกา พรหมเทศ (2557), ชัชฎา เมธีทรงกิจ (2558), ธนากร แก่นเกษ (2560), กวิสรา ชูทอง (2560), วรณพร ตรีชัยศรี (2561), วิษณุกร แดงแก้ว (2563), จิตราวดี วังกานนท์ (2564), ก้องภพ วิษณุกุล (2564), ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ งานวิจัยของ มอท (Mott. 1972), ฮอย และ มิสเกล (Hoy; & Mislel. 2000), อังสนา เข้มไคร (2559), จตุรภัทร ประทุม (2559), กิตติพร พวงาม (2560), นันทนภัส สุทธิการ (2562), ประจัญ เดชสุภา (2562) และ วรณภา ไทยประยูร (2564) ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก
2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน และครู 191 คน รวมจำนวนทั้งหมด 202 คน (ข้อมูลจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปี 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาจากการกำหนดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970: 608-610) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้า จากแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 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 โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

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. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .892 และได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .936

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation efficient) และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิเคราะห์ผล การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1)	4.32	.585	มาก	1
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_2)	4.18	.603	มาก	2
3. ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3)	3.96	.794	มาก	4
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4)	4.14	.751	มาก	3
รวม	4.15	.561	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .561) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .585) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .603) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .751) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .794)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.31	.621	มาก	3
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.39	.633	มาก	1
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_3)	4.20	.682	มาก	4
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_4)	4.32	.607	มาก	2
รวม	4.30	.579	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .579) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .633) รองลงมา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .607) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .621) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .682)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{total}	Y
X_1	1					
X_2	.634**	1				
X_3	.556**	.738**	1			
X_4	.342**	.523**	.585**	1		
X_{total}	.742**	.870**	.892**	.771**	1	
Y	.530**	.499**	.678**	.289**	.608**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .678$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .289$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.991	.291		6.845*	.001
X_3	.475	.063	.651	7.568*	.001
X_1	.223	.074	.226	3.039*	.003
X_4	.130	.059	.169	2.219*	.028
R = .716 Adjusted R2 = .501 SE(est.) = .409 F = 4.922 Sig. = .028					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .716 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 50.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .409

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3) ($\beta = .651$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) ($\beta = .226$) และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) ($\beta = .169$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.991 + .475X_3 + .223X_1 + .130X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .651Z_3 + .226Z_1 + .169Z_4$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก รองลงมา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .608$) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงปานกลาง 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (X_3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1) และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .716 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 50.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .409 จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.991 + .475X_3 + .223X_1 + .130X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .651Z_3 + .226Z_1 + .169Z_4$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของดำเนินงาน มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ มีการให้กำลังใจครู ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey; & Blanchard (1974) สรุปว่า ผู้นำตามสถานการณ์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะสมกับ ระดับการพัฒนาของครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ต้องการพยายามส่งอิทธิพลถึง ภาวะผู้นำตาม สถานการณ์เป็นการปรับเปลี่ยนตนเองของผู้นำ ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำ อาจต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรบนพื้นฐานของสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิสรา ชูทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ วีระชาติ กาญจนกันโห (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจากการบริหารงานให้มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ได้ผลงานตามความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และราบรื่น ทุกคนในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จึงส่งผลให้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) ได้กล่าวถึงด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษา

ของโรงเรียนทั้งการบริการ การจัดการเรียน การสอนโดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียน และนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็น ที่น่าพอใจ สอดคล้อง งานวิจัยของ วันวิสาข์ หอมขจร (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสห วิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเน้นการอธิบาย และชี้แจงรายละเอียดของงานที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อให้ครูเข้าใจ งาน และสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้นำจะเปิดโอกาสให้ครูซักถาม และตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับ ขั้นตอนการทำงาน รวมถึงเสริมแรงใจ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิสรา ชูทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบ มอบหมายงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ .716 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 50.10 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมุ่งเน้นการอธิบายแนวทางการทำงาน ให้คำแนะนำ และเสริมแรงใจแก่ครู เปิดโอกาสให้ครู มีอิสระในการทำงานโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงานร่วมกันอย่างเท่า เทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการอธิบายและชี้แจงรายละเอียดของงานที่ต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อให้ผู้ครูเข้าใจงาน และสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูซักถาม และส่งเสริมแรงจูงใจ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรมีบทบาทสำคัญร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการบริหาร การเรียนการสอน การปรับหลักสูตร และการใช้นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาทันสมัยและก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมุ่งเน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมวิชาการ รวมถึงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับที่ดีที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเพราะผู้บริหารเน้นการอธิบาย และชี้แจงรายละเอียดของงานที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อให้ครูเข้าใจงาน และสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้นำจะเปิดโอกาสให้ครูซักถาม และตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน รวมถึงส่งเสริมแรงจูงใจ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

4. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ไม่ดี ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง และแนวทางการทำงานที่ชัดเจนให้ครู ในการบริหารสถานศึกษา ควรสื่อสารถึงเป้าหมายขององค์กรต้องการให้บรรลุอย่างชัดเจน พร้อมกับกำหนดวิธีการและตารางการทำงานที่แน่นอน รวมถึงมีการวางแผนมาตรฐานสำหรับการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบสั่งการผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กวิสรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ก้องภพ วิชญกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ยะลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กิตติพร พงงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. จะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตราวดี วังกานนท์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชัชฎา เมธีทรงกิจ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพชุมชน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. จะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- _____. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการ**
เป้าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต
2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันวิสาห์ หอมขจร. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชณกร แดงแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของ**
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วีระชาติ กาญจนกัณโ. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุค**
ประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคะเน โตวัฒนา. (2557). **พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัด สำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.**
- อังสนา เข้มไคร. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ**
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สกลนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Fiedler, E. F. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P.; & Blanchard, H. K. (1974). *Management of Organization*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- _____. (1982). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. 4th ed., Kiepland, New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1993). *Management of Organization behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R. J.; Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*. 3: 1-97.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical Framework and Exploration*. Texas: Business Publication.

Hoy, W. K.; & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed., Singapore: McGraw-Hill.

_____. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 4th ed., New York: Harper Collins.

_____. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.

Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Efficient Organizations*. New York: Harper & Row.

E065S: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

THE 21st CENTURY STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS IN SAHAWITTAYAKET BAN BUENG 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชญาดา รัศมีงาม¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 132 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC ทั้ง 2 ฉบับ เท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .966 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .780$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_4) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .775 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อยู่ละ 59.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .318

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to 1) Study The 21st century strategic leadership of School administrators 2) Study the level of teachers 3) Study the relationship between the 21st century strategic leadership of School administrators and the performance motivation of teachers. 4) Study The 21st century strategic leadership of School administrators affecting the performance motivation of teachers in Sahawittayaket Ban Bueng 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 The sample group consisted of 132 school administrators and in the academic year 2024, Using Stratified Random Sampling and methods. The research instrument used is a questionnaire, with an IOC value of 1 for both versions. The reliability coefficient for the 21st century strategic leadership of School administrators is .967, and the reliability coefficient for the performance motivation of teachers is .966. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard deviation Statistical analysis included Pearson's correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression.

The research findings were as follows: 1) The strategic leadership of school administrators, Overall and in each aspect, it was at a high level in all dimensions. 2) Teachers' performance motivation, Overall and in each aspect, it was at a high level in all dimensions. 3) There is a strong positive correlation ($r_{xy} = .780$) between 21st-century strategic leadership and teachers' performance motivation, with statistically significant level of .01 4. The best predictive variables for the situational leadership of school administrators in Sahawittayaket Ban Bueng 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1, are the 21st-century strategic leadership in human resource development (X_4) and the 21st-century strategic leadership in promoting organizational culture (X_3), with statistically significant level of .01. The multiple correlation coefficient is .775, indicating that this set of predictive variables collectively accounts for 59.40% of teachers' motivation in performing their duties, with a standard error of prediction of .318.

Keywords: The 21st Century strategic leadership, The Performance motivation, School administrator

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based Society and Economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ จึงจะทำให้การศึกษابรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่ง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษา บรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญ ของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้ง

จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ธีระ
บุญเจริญ, 2557: 7)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นอีกหนึ่งรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ
บริหารสถานศึกษาและการศึกษาในยุคที่สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อเนื่องและมีการแข่งขันสูง ซึ่ง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นภาพ รักษาความยืดหยุ่น คิดอย่าง
มีกลยุทธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างอนาคตที่เป็นไปได้สำหรับองค์กรเพื่อสร้างความ
ได้เปรียบในการแข่งขัน ฮิตท์ ไอแลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt; Ireland; & Hoskisson, 2005: 63) สอดคล้องกับแนวคิด
ของ ดูบริน (DuBrin, 2007: 391) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและ
สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยัง
เป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล
สำเร็จ โดยอาศัยความต้องการแรงปรารถนาความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจมาเป็นแรงผลักดัน ซึ่งก่อให้เกิด
พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสองเหล่านี้นี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานโดยที่มนุษย์จะต้องมี
เจตคติ ทักษะและเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่าง
คุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด
(กมลพัชร พงศ์เสียงใหม่, 2565: 112)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ
วางแผนพัฒนาการบริหารงาน นำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่ม มากขึ้น
และทำให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ
และบรรยากาศในการทำงานของครูส่งผลให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ (จักรพันธ์ จันทร์เจริญ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามภารกิจ สำหรับเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ
พ.ศ.2566 โดยกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสุข มีความคิดริเริ่มและ
สร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพ
ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง
พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้ง
ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสุข มีสมรรถนะ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของ
เทคโนโลยี มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งผู้บริหารใหม่หลายคนขาด
ประสบการณ์ และกลยุทธ์ในการบริหาร ส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การลดลงของแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ
คุณภาพการจัดการเรียนการสอน เมื่อครูขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้งานไม่
บรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

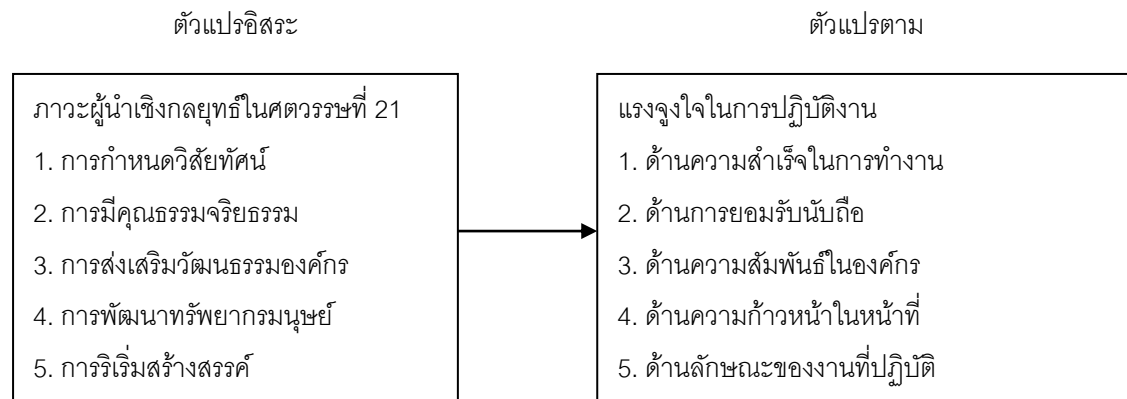
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ ไสว พลพทุธา (2557), เกศรา สิทธิแก้ว (2558), วารุณี กังหมิง (2559), คมกฤช พรหมจีน (2560), กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563), รัชชนา เชื้อนขันท์ (2565), สายธาร อินทร์ตา (2565), ณัฐวร จิณะไชย (2567), ไอร์แลนด์ และ ฮิตท์ (Ireland; & Hitt. 1999), และ ฮิตท์ ไอร์แลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt; Ireland; & Hoskisson. 2007) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1962), อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972), บาร์นาร์ด (Barnard. 1974), ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560), จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561), หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563), ธนพรวร อนุเวช (2564), ศศิธรดา ยนพัคตร (2565), กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565) และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน และครู 191 คน รวมจำนวนทั้งหมด 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครู 122 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาจากกำหนดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejci; & Morgan. 1970: 608-610) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตาม นิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = 1

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .966

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ศึกษางานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำความรู้มาสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 50 ข้อ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = 1 โดยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .966

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation efficient) และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.12	0.77	มาก	5
2. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.88	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.78	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.22	0.68	มาก	1
5. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	4.22	0.76	มาก	2
รวม	4.19	0.73	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .732) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .686) รองลงมาคือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .761) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .772) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.28	0.54	มาก	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.32	0.54	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.31	0.60	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.31	0.56	มาก	3
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.56	มาก	1
รวม	4.32	0.49	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$,

S.D. = .499) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .565) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .547) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .540) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{total}	Y
X_1	1						
X_2	.890**	1					
X_3	.867**	.912**	1				
X_4	.857**	.830**	.873**	1			
X_5	.834**	.835**	.866**	.863**	1		
X_{total}	.943**	.951**	.959**	.933**	.930**	1	
Y	.736**	.722**	.745**	.754**	.729**	.780**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .722$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.002	.173		11.574**	.000
X ₄	.316	.083	.434	3.801**	.000
X ₃	.234	.073	.366	3.201**	.002
R = .775 Adjusted R2 = .594 SE(est.) = .318 F = 10.247 Sig. = .002					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X₄) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .775 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 59.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .318

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X₄) ($\beta = .434$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X₃) ($\beta = .366$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ตัวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.002 + .316 X_4 + .234 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .434 Z_4 + .366 Z_3$$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 780$) โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (x_2) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (x_3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (x_4) และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (x_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .775 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 59.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .318 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.002 + .316 X_4 + .234 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .434Z_4 + .366Z_3$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษายุคใหม่ให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาในปัจจุบัน อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้อง

กับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ฮิตท์ ไอแลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt; Ireland; & Hoskisson. 2007) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และเน้นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกปัจจัยสำคัญคือการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ซึ่งช่วยให้ครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจทั้งในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้ให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อีกทั้งยังได้ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดเตรียมทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูสามารถทำงานได้ตามความสามารถและมีความสุขในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ บาร์นาร์ด (Barnard. 1974) ที่ผู้บริหารจะต้องใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ จันทรเจริญ (2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะศักยภาพ และความสามารถของครูที่หลากหลาย ทั้งการอบรมออนไลน์และออนไซต์ เพื่อให้ครูได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย อีกทั้งยังสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างครูภายในองค์กรผ่านการประชุมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลความรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการ

พัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .775 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 59.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานได้ดีขึ้น โดยการสนับสนุนการพัฒนา และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการต่อยอด และพัฒนาแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทิศทางการพัฒนาในอนาคต ผู้บริหารและครูมีการปรับตัวและมองเห็นวิสัยทัศน์ในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ควรใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครอบคลุมและเข้าถึงทุกระดับของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการประเมินผลการทำงานที่สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยการเข้ามาตรวจสอบที่ชัดเจนในการวัดผลนอกจากนี้ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครูเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำผลงานได้ดีเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 1 อยู่ในระดับสูง แต่เป็นลำดับที่ต่ำที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการองค์กร ควรยึดมั่นในหลักการความโปร่งใสและความชัดเจนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเปิดเผย สร้างความเสมอภาคให้แก่ครูในองค์กรอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความยุติธรรมและความโปร่งใสจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถใช้คาดการณ์ผลลัพธ์ได้ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู เช่น การพัฒนาทักษะการสอน และการให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากร นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการริเริ่มสร้างสรรค์ที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับเรื่องอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นต้น

2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คมกฤษ พรหมจิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักรพันธ์ จันทโรเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 10(2): 9. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/250614/169317>.

- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 5(2): 6. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/download/252130/173190/975780>.
- จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร จิณะไชย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์ วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชนา เชื้อนันทน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วารุณี กังหมิง. (2559). สมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศศิธรดา ยนพัทธ์. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริเพ็ญ สกลลลิต. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2566). นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/chon1.go.th/plan>.

สุภรัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ไสว พลพุทธา. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หนึ่งฤทัย สายเมฆ. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสายไหม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New
York: Free Press.

Barnard, Chester I. (1974). *The Functions of the Executive*. 4th ed., Cambridge, MA. Harvard University
Press.

DuBrin, A. J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 5th ed., Boston: Houghton Mifflin
Company.

Hitt, M. A.; Ireland, R. D.; & Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic Management: Globalization and Competitiveness*.
Mason, OH: Thomson South-Western.

Hitt, M. A.; Ireland, R. D.; & Hoskisson, R. E. (2007). *Management of Strategy: Concepts and Cases*. China:
Thomson South-Western.

Ireland, R. D.; & Hitt, M. A. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century:
The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*. 19: 63-78.

Krejcie, R.V.; & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.

McClelland, David C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. New York: D. Van Nostrand.

E066S: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

Good Governance Administration Affecting the Effectiveness of Educational Institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani

ศิรินทร์ พุฒานุกูล¹ สมนึก การเวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือด้านหลักความเสมอภาค และลำดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจันทามติ 2) ประสิทธิภาพ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย มากที่สุดคือ ด้านงานบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านงานบริหารงบประมาณ และลำดับสุดท้าย ด้านงานบริหารทั่วไป 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 10 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 95.40 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 624_{x9} + .137_{x3} + .084_{x4}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .723_{x9} + .404_{x10} + .163_{x3} + .087_{x4} + .018_{x1} + .015_{x2} + .002_{x5}$$

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพ

Abstract

The research on good governance administration affecting the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, 1) To study the administration according to the principle of good governance of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 1. 2) To study the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 1. 3) To study the relationship between the administration according to the principle of good governance and the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 1. 4) To study the administration according to the principle of good governance that affects the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 1, Academic Year 2024, with a sample of 321 people. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using a ready-made computer program. The statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and multiple regression analysis.

The research results could be summarized as follows

1. The administration according to the principles of good governance as a whole and in each aspect was at the highest level When considering each aspect, it was found that all aspects were implemented at the highest level, ranked from highest to lowest in 3 levels, the highest being the rule of law followed by the principle of equality and finally Participation and consensus focus.

2. Effectiveness Overall and in each aspect were at the highest level When considering each aspect, it was found that all aspects were implemented at the highest level, ranked from highest to lowest. The highest was academic administration followed by budget administration and finally general administration.

3. The administration according to the principles of good governance and the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, has a high level of positive relationship ($r_{xy} = .949$) with statistical significance at the 0.01 level.

4. The good predictive variables of the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, have statistical significance at the .01 level. All

10 dimensions jointly predicted the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani by 95.40 %, and the predictive equation is as follows

Forecasting equations in raw score:

$$Y = 624_{x9} + .137_{x3} + .084_{x4}$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = .723_{x9} + .404_{x10} + .163_{x3} + .087_{x4} + .018_{x1} + .015_{x2} + .002_{x5}$$

Keywords: Good governance, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์ บริบทการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะอีก 20 ปีข้างหน้า และมียุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและ นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง ตรวจสอบได้ และปราศจากคอร์รัปชั่น ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566)

ปัจจุบันแนวโน้มโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ที่บังคับทำให้คนทั้งโลกต้องหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้น เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกภาคส่วน จำเป็นต้องมีมาตรการรับมือ กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ซึ่งระบบการศึกษาของประเทศไทยถือเป็นพื้นฐานใน การผลิตบุคลากรที่จำเป็นและสำคัญ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ สติปัญญา ทักษะใหม่ ๆ

หลักการบริหาร ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และอนาคตข้างหน้าประเทศต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญต่อคุณภาพในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างระบบ การบริหารจัดการที่ดี ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สำหรับในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาในกับประชากรในจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการบริหารได้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไปให้โรงเรียนโดยตรงการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาระบบการจัด การศึกษาให้ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และ จัดระบบสารสนเทศให้ทันสมัย ยกระดับขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มุ่งสู่ มาตรฐานสากล บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการ จัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยว นโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพผู้เรียน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน ตามแนวคิดเรื่องการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารที่ดี และผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สามารถส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไป ในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1” ซึ่งผลที่ได้ จากการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ที่สามารถนำวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

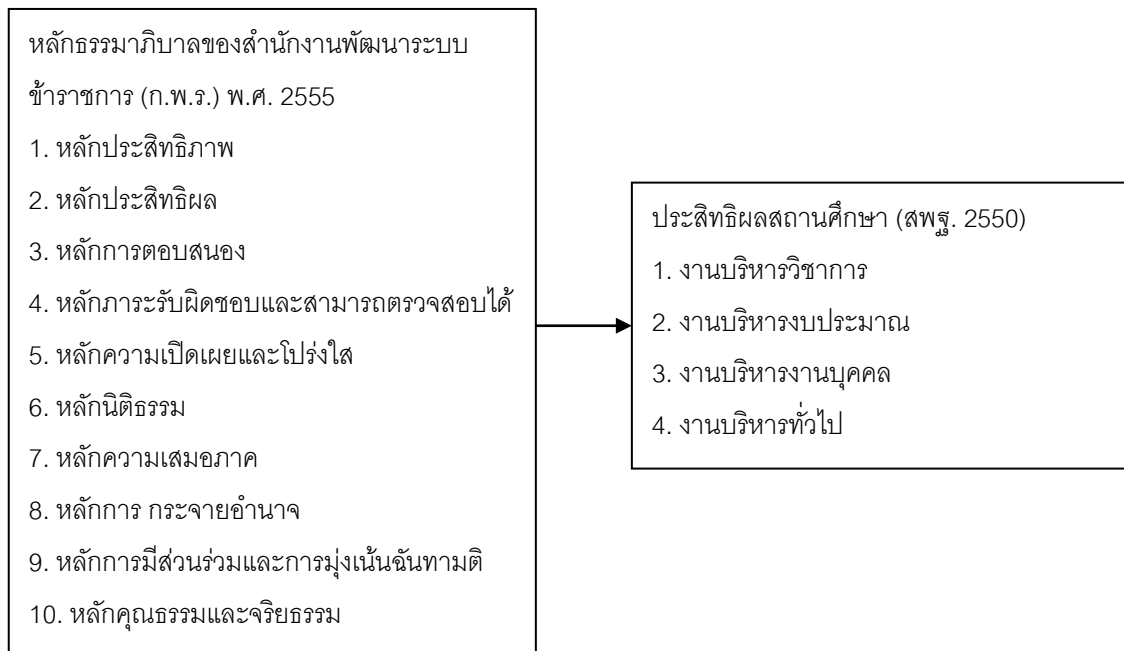
1. สถานศึกษาได้ข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวการบริหารสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดมาใช้เป็นหลักการบริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาได้
3. สถานศึกษาทราบข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเพิ่มจุดเน้น/รักษาให้คงอยู่ในปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแต่ละปัจจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พ.ศ. 2555 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศไทยและประชาชนตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร 102 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,855 คน จากทั้งหมด 102 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คนการเลือกตัวอย่าง (Sampling technique) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาแล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert. 1967)
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
6. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน
7. ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach
8. ปรับปรุงเครื่องมือหากพบว่ามีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
9. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดทำข้อมูลโดยมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. สืบค้นรายชื่อ เบอร์โทรศัพท์ของโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างจากกลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วทั้งหมด 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับโดยโทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามกลับคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.876	.215	มากที่สุด
2. ด้านหลักประสิทธิผล	4.884	.246	มากที่สุด
3. ด้านหลักการตอบสนอง	4.884	.297	มากที่สุด
4. ด้านหลักการรับผิดชอบต่อและสามารถ ตรวจสอบได้	4.792	.257	มากที่สุด
5. ด้านหลักความเปิดเผยและโปร่งใส	4.720	.242	มากที่สุด
6. ด้านหลักนิติธรรม	4.910	.236	มากที่สุด
7. ด้านหลักความเสมอภาค	4.893	.266	มากที่สุด
8. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.891	.288	มากที่สุด
9. ด้านการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ	4.621	.288	มากที่สุด
10. ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม	4.621	.261	มากที่สุด
รวม	4.812	.259	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.910$, S.D. = .236) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.910$, S.D. = .236) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .266) และลำดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{X} = 4.621$, S.D. = .288)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผล ภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านงานบริหารวิชาการ	4.893	.246	มากที่สุด
2. ด้านงานบริหารงบประมาณ	4.884	.263	มากที่สุด
3. ด้านงานบริหารงานบุคคล	4.872	.320	มากที่สุด
4. ด้านงานบริหารทั่วไป	4.621	.189	มากที่สุด
รวม	4.817	.254	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .246) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย มากที่สุด

คือ ด้านงานบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .246) รองลงมาคือ ด้านงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.884$, S.D. = .263) และลำดับสุดท้าย ด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.621$, S.D. = .189)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวม

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X	Y
X1	1.000											
X2	.634**	1.000										
X3	.509**	.914**	1.000									
X4	.478**	.768**	.810**	1.000								
X5	.194**	.283**	.216**	.197**	1.000							
X6	.252**	.351**	.386**	.237**	.368**	1.000						
X7	.481**	.782**	.830**	.625**	.272**	.521**	1.000					
X8	.510**	.858**	.871**	.742**	.215**	.384**	.853**	1.000				
X9	.507**	.919**	.941**	.764**	.271**	.423**	.887**	.923**	1.000			
X10	.386**	.753**	.774**	.661**	.233**	.270**	.698**	.669**	.800**	1.000		
X	.628**	.943**	.940**	.816**	.404**	.508**	.884**	.902**	.960**	.805**	1.000	
Y	.519**	.914**	.943**	.799**	.257**	.388**	.851**	.897**	.972**	.801**	.949**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. หลักประสิทธิภาพ (X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{x1y} = .519$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. หลักประสิทธิผล (X2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{x2y} = .914$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. หลักการตอบสนอง (X3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{x3y} = .943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. หลักการรับผิชอบและสามารถตรวจสอบได้ (X4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y} = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. หลักความเปิดเผยและโปร่งใส (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{x5y} = .257$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. หลักนิติธรรม (X6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($rx6y = .388$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. หลักความเสมอภาค (X7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($rx7y = .851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. หลักการกระจายอำนาจ (X8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($rx8y = .897$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตสำนึก (X9) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($rx9y = .972$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. หลักคุณธรรมและจริยธรรม (X10) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($rx10y = .801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.495	.095		5.185	.000
X1	.020	.019	.018	1.058	.291
X2	.015	.040	.015	.382	.703
X3	.137	.035	.163	.3880	.000
X4	.084	.021	.087	.3998	.000
X5	.002	.014	.002	.140	.865
X6	-.012	.016	-.012	-.783	.434
X7	-.013	.028	-.014	-.458	.647
X8	-.008	.030	-.010	-.282	.778
X9	.624	.050	.723	12.493	.000
X10	.038	.021	.404	1.857	.064

R = 0.978 Adjusted R² = 0.954 SE(est.) = .05327 F = 668.986 Sig. = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 10 ตัว ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (X1) หลักประสิทธิผล (X2) หลักการตอบสนอง (X3) หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้ (X4) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส (X5) หลักนิติธรรม (X6) หลักความเสมอภาค (X7) หลักการกระจายอำนาจ (X8) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตสำนึก (X9) หลักคุณธรรมและจริยธรรม (X10) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .954 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 95.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .05327

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 10 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตสำนึก (X9) ($\beta = .624$) หลักการตอบสนอง (X3) ($\beta = .137$) หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้ (X4) ($\beta = .084$) หลักคุณธรรมและจริยธรรม (X10) ($\beta = .038$) หลักประสิทธิภาพ (X1) ($\beta = .020$) หลักประสิทธิผล (X2) ($\beta = .015$) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส (X5) ($\beta = .002$) หลักการกระจายอำนาจ (X8) ($\beta = -.008$) หลักนิติธรรม (X6) ($\beta = -.012$) หลักความเสมอภาค (X7) ($\beta = -.013$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 10 ตัวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .624_{x_9} + .137_{x_3} + .084_{x_4}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .723_{x_9} + .404_{x_{10}} + .163_{x_3} + .087_{x_4} + .018_{x_1} + .015_{x_2} + .002_{x_5}$$

สรุปผลการศึกษา

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.910$, S.D. = .236) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับมากที่สุดคือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.910$, S.D. = .236) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .266) และลำดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตสำนึก ($\bar{X} = 4.621$, S.D. = .288)

2. ประสิทธิภาพ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .246) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย มากที่สุดคือ ด้านงานบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.893$, S.D. = .246) รองลงมาคือ ด้านงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.884$, S.D. = .263) และลำดับสุดท้าย ด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.621$, S.D. = .189)

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 10 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 95.40 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .624_{x9} + .137_{x3} + .084_{x4}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .723_{x9} + .404_{x10} + .163_{x3} + .087_{x4} + .018_{x1} + .015_{x2} + .002_{x5}$$

อภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค และลำดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตตามาติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพร กริ่งไกร (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักมุ่งเน้นจิตตามาติ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักประสิทธิผล

2. ประสิทธิภาพ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย มากที่สุด คือ ด้านงานบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านงานบริหารงบประมาณ และลำดับสุดท้าย ด้านงานบริหารทั่วไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทิตยา สุขศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน วิทยุบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประสิทธิภาพในการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจาก มากไปน้อย คืองานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไปและงานบริหารบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวแปรการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ได้แก่หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นจิตตามาติ มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาดาวิ บุญตา (2565) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 10 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 95.40 เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นด้านทามติ หลักการตอบสนอง หลักการระดมความคิดและสามารถตรวจสอบได้ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัย พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563) การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .016 ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นด้านทามติหลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .19435$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้อยู่ในระดับดีมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งตามความเป็นจริงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาที่สำคัญเช่นกัน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอื่น ๆ

2.2 สร้างรูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 15(2): 112-126.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ญาติา วิบูลย์. (2565). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- พงษ์พิพัฒน์ นรินธิรักษ์. (2565). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉราพร กริ่งไกร. (2558). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์. 5(2): 277-291.
- อาทิตยา สุขศรี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอัญมณี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Management*. 30(3): 608.
- Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.

E067S: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL NETWORK GROUP 15
UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วรุฒ สาระบัว¹ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง² สมนึก การิเวท³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 202 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 ได้ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และต่ำที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การพัฒนาตนเอง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the competencies of school administrators in the school network group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration, classified by gender, work experience and school size. The sample group for the research consisted of 202 teachers from schools within school network group 15. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with content validity indices ranging from 0.60 to 1.00 and a Cronbach's alpha reliability coefficient of .980. The statistical methods in the study included frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), Standard deviation (S.D.), t-test, and F test.

The research findings revealed that:

1. The overall competencies of school administrators in school network group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration were at a high to very high level. When analyzed by specific aspects, the highest mean score was in the area of teamwork, followed by self-development, with quality service receiving the lowest mean score.

2. The comparison of school administrators' competencies in school network group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration, classified by gender and school size, and work experience did not show significant differences in opinions, except for self-development, where a statistically significant difference was found at the .05 level.

Keywords: Competency administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564-2569. 2563) กรุงเทพมหานครได้จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและมีนโยบายการรับนักเรียนโดยสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนโดยยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับเด็กทุกคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสิทธิได้รับการศึกษาจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 437 โรงเรียน โดยแบ่งจัดการศึกษาตามระดับและรูปแบบต่าง ๆ

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเขตดินแดงและสำนักงานเขตห้วยขวาง ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งพื้นที่เขตดินแดงและเขตห้วยขวางเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีทั้งย่านธุรกิจการค้า แหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่น ชุมชนดั้งเดิม และพื้นที่ที่มีการพัฒนาใหม่ ทำให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน การบริหารจัดการโรงเรียนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ความหลากหลายนี้เองที่เป็นทั้งความท้าทายและเป็นโอกาสสำหรับโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ที่จะต้องพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้

อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ด้วยผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย สถานะทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าหลายประเทศที่มีขนาดประชากรและทรัพยากรใกล้เคียงกัน ผู้ปกครองมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้น การที่ส่งลูกไปเรียนที่ห่างไกลจากบ้านทำให้เกิดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ปกครองหันมาให้ความสนใจโรงเรียนในท้องถิ่น โรงเรียนที่อยู่ใกล้บ้านมากยิ่งขึ้น ประกอบกับคุณภาพของการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครตนเองเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพทางการเรียนการสอน คุณภาพของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และคุณภาพบุคลากรของโรงเรียน ได้มาตรฐานขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพตามที่ควรจะเป็น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (รายงานการประเมินตนเองสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ปีการศึกษา 2566, 2567)

กรุงเทพมหานครเห็นในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ด้วยการพัฒนาคุณภาพบุคคลกรในโรงเรียน ในสายงานการบริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน จัดฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการครูฯ ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร, 2565: 55) ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ

จากที่ได้กล่าวมาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (อาราพัต หัดหนี, 2562: 19) ได้ให้ความหมายสมรรถนะหมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติงานจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามฟังก์ชันที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548: 9) ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดี การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้

สำนักงานการศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2567 ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับปรับปรุง แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2570) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) และแผนปฏิรูปราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีพ.ศ. 2567 และการจัดสรรงบประมาณสำนักงานการศึกษา

สำนักงานเขตโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินโครงการและกิจกรรม (แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567. 2567) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลตามเป้าหมาย กลยุทธ์เชิงนโยบาย ของสำนักงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานการศึกษา ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มี บทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ วางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของ โลก โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อให้ การจัดการศึกษาให้มีความเป็นเลิศและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีสมรรถนะหลักการบริหารเป็นเช่นไร และเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาความสามารถการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

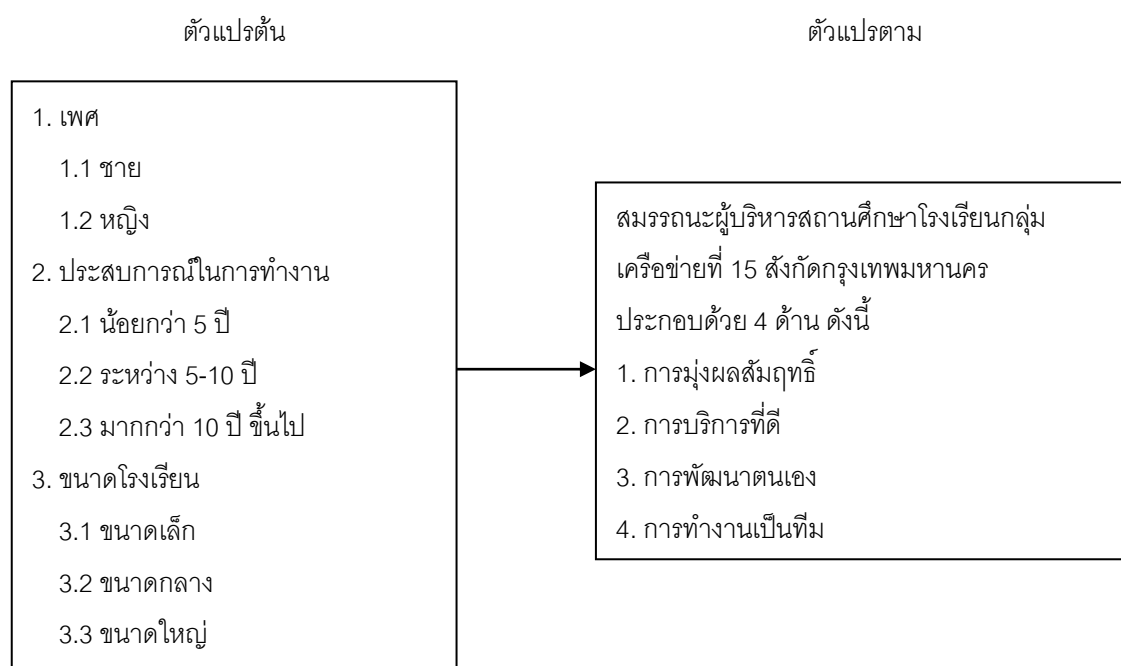
1. โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานครได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เพื่อ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายการจัด การศึกษา
2. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง สมรรถนะการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อตนเอง

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ทำการสังเคราะห์ จากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548), รัชชัย แสนดวง (2565), พิชามณู ลาวชัย (2562), สมศักดิ์ ฉัตรประยูร(2564), รัชนิกร แสงสว่าง (2564), ประณต โยเหลา(2566), ขวัญชนก แซ่ไคว้(2565), ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560), ปาริฉัตร ช่อชิต (2559), กฤษณะ เชียงแรง (2564), Spencer; &

Spencer (1993) และ Zwell (2000) หลังจากที่ได้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด หลักการ ตลอดจนทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนจากมุมมองของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ที่มีเกณฑ์ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จึงได้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ครูผู้สอนจำนวน 425 คน (รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2567. 2567: 13)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 202 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และ 3) สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน (จำนวน 55 ข้อ) ใน 4 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ลักษณะข้อกระทงของแบบสอบถามในตอนดังกล่าวเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขและให้ความเห็นชอบ
2. นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องด้านโครงสร้างและด้านเนื้อหา และประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่า Index of Item-Objective concurrence (IOC) ตามหลักเกณฑ์
3. นำแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย
4. นำแบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยต่อไป
5. นำแบบสอบถามในข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยรวมตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F test)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .104) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .198) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .207) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .210) และการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.223) ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานเป็นทีม	4.51	0.198	มากที่สุด	1
2. การพัฒนาตนเอง	4.51	0.207	มากที่สุด	2
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.49	0.210	มาก	3
4. การบริการที่ดี	4.48	0.223	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.50	0.104	มาก	

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

สมรรถนะผู้บริหาร	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n = 26)		(n = 176)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	.259	4.49	.203	-.201	.841
2. การบริการที่ดี	4.52	.198	4.47	.227	1.023	.308
3. การพัฒนาตนเอง	4.53	.209	4.51	.207	.505	.614
4. การทำงานเป็นทีม	4.43	.200	4.52	.195	-2.321*	.021
เฉลี่ยรวม	4.49	.105	4.50	.104	-.394	.694

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การพัฒนาตนเอง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.077	.926
	ภายในกลุ่ม	8.873	199	.045		
	รวม	8.880	201			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.019	.375	.688
	ภายในกลุ่ม	9.991	199	.050		
	รวม	10.028	201			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.258	2	.129	3.075*	.048
	ภายในกลุ่ม	8.335	199	.042		
	รวม	8.593	201			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	1.931	.148
	ภายในกลุ่ม	7.738	199	.039		
	รวม	7.888	201			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	1.380	.254
	ภายในกลุ่ม	2.143	199	.011		
	รวม	2.173	201			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏว่า ผู้ที่มีสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.016	1	0.016	.369	.544
	ภายในกลุ่ม	8.864	200	0.044		
	รวม	8.88	201			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.129	1	0.129	2.605	.108
	ภายในกลุ่ม	9.899	200	0.049		
	รวม	10.028	201			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.066	1	0.066	1.541	.216
	ภายในกลุ่ม	8.527	200	0.043		
	รวม	8.593	201			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.046	1	0.046	1.185	.278
	ภายในกลุ่ม	7.842	200	0.039		
	รวม	7.888	201			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0	1	0	.001	.971
	ภายในกลุ่ม	2.173	200	0.011		
	รวม	2.173	201			

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีตามระเบียบและข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในองค์กรผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วย ความเป็นไป่งใสและตรวจสอบได้

1.1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งและความคิดเห็นที่หลากหลายพร้อมทั้งแสวงหาข้อตกลงร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงงานโดยผลการผลิตนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของตนเองได้อย่างเหมาะสม

1.1.3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละภารกิจอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการสรรหา จ้างงาน พัฒนา และประเมินผลบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงจัดให้มีการนิเทศและอบรมสำหรับบุคลากรใหม่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับตัวแทนจากชุมชน เพื่อความร่วมมือที่ยั่งยืน และผู้บริหารดำเนินการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการอย่างรอบคอบและให้คำแนะนำที่สอดคล้องกับความต้องการ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การพัฒนาตนเอง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า ผู้ที่มีสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่

15 ได้รับการคัดเลือกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเหล่านี้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิชามณูชุล ลาวชัย (2562) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง (2564) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ัตถประยูร (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธวัชชัย แสนดวง (2565) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ มีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทักษะในการสร้างทีมที่ดี สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณะ เขียงแรง (2564) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ ประณต โยเหลา (2566) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเหล่านี้มีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับ กฤษณะ เขียงแรง (2564) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง (2564) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.4 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ให้ความสำคัญกับการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความเข้าใจในความต้องการของผู้รับบริการ และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง (2564) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริการที่ดี

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 เป็นปัจจัยหลักที่ครูใช้ในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับ ประณต โยเหลา (2566) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศ

ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานครมีมาตรฐาน การปฏิบัติงานชัดเจน สม่่าเสมอ ทำให้ครูรับรู้และประเมินสมรรถนะได้ในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ประณต โยเหลา (2566) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย โนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถ บริหารจัดการโรงเรียนได้ทุกขนาด ซึ่งสอดคล้องกับ ประณต โยเหลา (2566) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต่อการให้บริการของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเห็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี

2. ควบคู่กับแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้บริหาร

3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ เขียงแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พระยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กลุ่มเครือข่ายที่ 15. (2567). รายงานการประเมินตนเองสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: กลุ่มเครือข่ายที่ 15.
- ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประณต โยเหลา. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมศักดิ์ จัตรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สำนักงานการศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). กรุงเทพฯ: วันไพนธ์.
- _____. (2565). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ไนน์กราฟิก.
- _____. (2567). รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- _____. (2567). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด แอล.เอ็น.บี. เอ็นจิเนียริง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Spencer, L. M.; & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons.

E068S: การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

THE SECURITY ADMINISTRATION IN SCHOOLS OF NIKOMPATTANA GROUP UNDER
THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปรากฏ โอนนอก¹ สมนึก การ์เวท²

¹ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนขนาดโรงเรียนในกลุ่มนิคมพัฒนา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.6-1 และมีค่าความเชื่อมั่น .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและด้านอาคารสถานที่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริการความปลอดภัย
2. การเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, ความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา

Abstract

This research aimed to study the security administration in schools of Nikompattana Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 and compare the Security Administration In Schools Of Nikompattana Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1The sample group was determined using the Krejcie and Morgan sample size table and stratified random sampling,

with a proportional comparison method based on the size of schools in the Nikhomphatthana school group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The Index of Item -Objective Congruence (IOC) ranged from 0.6 to 1 and the reliability coefficient was 0.88. Statistical used included percentage, mean, standard deviation, t-test, F test, and One-way ANOVA.

The results of the research show that

1. The Security Administration in Schools of Nikompattana Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 are in overall high level. When considered on an individual aspect, it is at a high level in 4 areas, namely: Activity organization and teaching followed by Environmental management and Buildings and facilities. The lowest level is the Safety services.

2. The result of comparison analysis suggested that The Security Administration in Schools of Nikompattana Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, age, education level, and work experience and school size were not different.

Keywords: Administration, Security in schools of Nikompattana Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย ต้องเร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่นโดยมีการดำเนินการ ตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในหลายรูปแบบอย่างเข้มข้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2565) ความปลอดภัยในโรงเรียน เป็นเรื่องสำคัญในการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี โรงเรียนที่ดีและปลอดภัยจะช่วยให้นักเรียน พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่ต้องกังวลความอันตรายใด ๆ เมื่อนักเรียน มีความปลอดภัย นักเรียนจะสามารถจดจ่อกับการเรียนรู้ได้เต็มที่ โรงเรียนที่ปลอดภัยจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง การมีมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดจะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ โรงเรียนที่ใส่ใจเรื่องความปลอดภัยจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง “โรงเรียน” เป็นสถาบันที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าสถาบันครอบครัว เนื่องจากเด็กต้อง ใช้เวลาในช่วงหนึ่งของชีวิตในการเจริญเติบโตวันหนึ่ง ๆ เด็กใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียน ประมาณวันละ 8-10 ชั่วโมง ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กได้รับในโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจ ความสนใจและอุดมคติในชีวิตการเรียนรู้ต่อไปจนถึงชีวิตในการทำงานของเด็กทุกคน ประการสำคัญ โรงเรียนเป็นสถาบันที่จะสร้างเสริมประชาชนให้มีความสุขดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ สิ่งแวดล้อมหรือการกระทำต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ก็ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้มากมายเช่นเดียวกัน ความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำส่งเสริม

ความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือหรือเยียวยา และแก้ไขปัญหาที่มีความเป็นเอกภาพ
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จึงมีนโยบายสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย ซึ่งเป็นนโยบายและจุดเน้นที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการของสถานศึกษาใน
สังกัด มีมาตรการเพื่อป้องกันความปลอดภัยก่อนที่จะเกิดเหตุร้ายขึ้น เนื่องจากโรงเรียนในกลุ่มนิคมพัฒนาเคยได้
รับคำชมจากผู้ไม่ประสงค์ และป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเสียซ้ำรอยเหมือนในอดีตที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2566) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้สนอง
นโยบายในด้านความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้แนวทาง การปฏิบัติสอดคล้อง
และเป็นระบบ จึงให้สถานศึกษาจัดทำแผนการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษาขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการ
สร้างความปลอดภัยแก่นักเรียนเป็นสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและ
การเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552)

สถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและเป็นสถานที่ที่ทุกคนให้ความเชื่อมั่นในการฝากบุตรหลาน
ให้มาเรียนและใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษาตลอดทั้งวันไม่ต่ำกว่า 6-7 ชั่วโมง ดังนั้นสถานศึกษาควรเป็นที่ปลอดภัย
สำหรับทุกคนที่เข้ามาใช้บริการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ทำวิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารความปลอดภัยใน
สถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็น
แนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่
มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
ความปลอดภัยในสถานศึกษาแตกต่างกัน

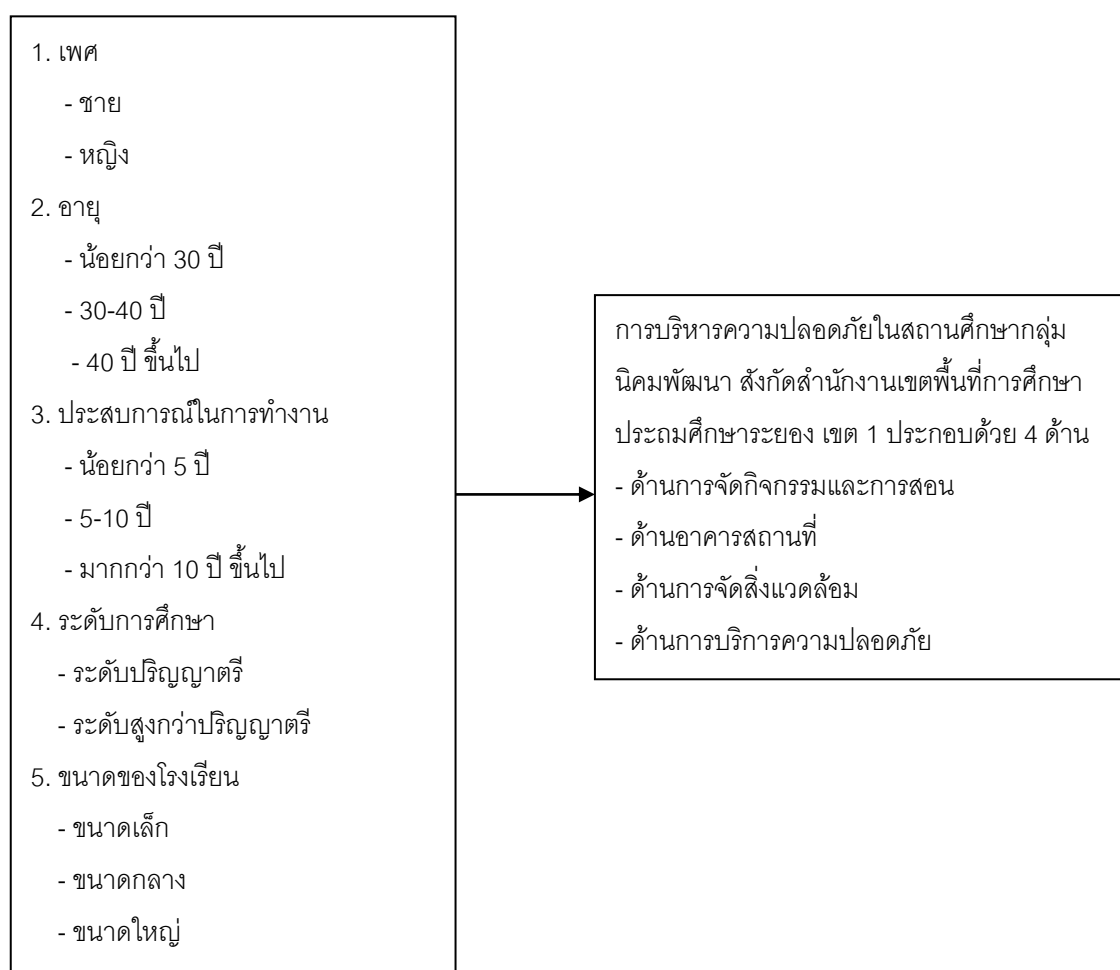
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต 1 นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1” ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยของนักวิชาการและหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ดังต่อไปนี้ ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบรรชัย (2567), นพพล อภิเดช (2566), กัมปนาท นาคบัว (2565), กนกอร ชุ่นสถานนท์ (2563), สุชีรา ใจหวัง (2561), สุเวช พิมน้ำเย็น (2560) และ ศิริพร อนุสสา (2556) ได้ขอขอบเขตการบริหารความปลอดภัย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านการจัดสิ่งแวดลอม และ 4) ด้านการบริการความปลอดภัย โดยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปี 2567

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2567

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การบริหารความปลอดภัยทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรม และการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการความปลอดภัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 155 ชุด แต่ละชุดมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ โดยเครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.87 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 260 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ซึ่งมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejciei; & Morgan. 1970) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิแล้วสุ่มอย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการศึกษาการบริหารความปลอดภัย พบรายละเอียดดังนี้

การบริหารความปลอดภัย	n = 155			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	4.22	0.36	มาก	4
2. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม	4.38	0.36	มาก	2
3. ด้านอาคารสถานที่	4.36	0.33	มาก	3
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	4.44	0.33	มาก	1
รวม	4.35	0.21	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน อันดับที่ 2 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม อันดับที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ และอันดับที่ 4 ด้านการบริการความปลอดภัย

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การบริหารความปลอดภัย	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 51		n = 104			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	4.19	.34	4.24	.37	-.78	.437
2. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม	4.36	.40	4.39	.35	-.38	.128
3. ด้านอาคารสถานที่	4.34	.41	4.37	.28		.008*
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	4.45	.35	4.43	.32	.38	.928
รวม	4.33	0.37	4.35	0.33	-0.29	.375

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการความปลอดภัย ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.2	0.17	.84
	ภายในกลุ่ม	20.05	153	.13		
	รวม	20.09	155			
2. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.91	2	.45	3.54	.32
	ภายในกลุ่ม	19.55	153	.13		
	รวม	20.46	155			
3. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.9	0.87	.422
	ภายในกลุ่ม	16.53	153	.11		
	รวม	16.72	155			
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.7	0.64	.528
	ภายในกลุ่ม	16.16	153	.11		
	รวม	16.30	155			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	1.58	.210
	ภายในกลุ่ม	6.56	153	.04		
	รวม	6.70	155			

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.02	0.14	.705
	ภายในกลุ่ม	20.08	153	0.13		
	รวม	20.09	155			
2. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.26	1.96	.164
	ภายในกลุ่ม	20.20	153	0.13		
	รวม	20.46	155			
3. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.02	0.17	.682
	ภายในกลุ่ม	16.70	153	0.11		
	รวม	16.72	155			
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.04	0.38	.540
	ภายในกลุ่ม	16.26	153	0.11		
	รวม	16.30	155			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.05	1.24	.268
	ภายในกลุ่ม	6.65	153	0.04		
	รวม	6.70	155			

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการความปลอดภัย ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ และ ด้านการจัดกิจกรรมและการสอนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	1.69	.188
	ภายในกลุ่ม	19.66	153	.13		
	รวม	20.09	155			
2. ด้านการจัดสิ่งแวดลอม	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.89	.414
	ภายในกลุ่ม	20.23	153	.13		
	รวม	20.46	155			
3. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.42	.657
	ภายในกลุ่ม	16.63	153	.11		
	รวม	16.72	155			
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.01	.05	.954
	ภายในกลุ่ม	16.29	153	.11		
	รวม	16.30	155			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	1.3	.275
	ภายในกลุ่ม	6.59	153	.04		
	รวม	6.70	155			

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบของการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.19	.831
	ภายในกลุ่ม	19.90	153	.13		
	รวม	19.95	155			
2. ด้านการจัดสิ่งแวดลอม	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	1.32	.270
	ภายในกลุ่ม	19.94	153	.13		
	รวม	20.28	155			

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารความปลอดภัย ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.55	.50	.570
	ภายในกลุ่ม	16.20	153	.11		
	รวม	16.30	155			
4. ด้านการจัดกิจกรรมและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	.53	.589
	ภายในกลุ่ม	16.19	153	.11		
	รวม	16.30	155			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	1.3	2.75
	ภายในกลุ่ม	6.59	153	.04		
	รวม	6.70	155			

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า การบริหาร ความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัด กิจกรรมและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ ส่วนด้านการบริการ ความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่ม นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา มีการปรับแนวทางการ บริหารงานด้านความปลอดภัยให้ครอบคลุมและคำนึงถึงนักเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาธิตา สมบัติเพิ่ม (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ ผลการศึกษาความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุณสถานนท์ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล อภิเดช (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารความปลอดภัยทางกายภาพใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารความปลอดภัยทาง กายภาพในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท นาคบัว(2565) ที่ได้ศึกษา การศึกษาแนวทางการดำเนินงาน รักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาด สถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษากลุ่มนิคมพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในกลุ่มนิคมพัฒนามีแนวทางในการบริหารความปลอดภัยที่ครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล อภิเดช (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารความปลอดภัยทางกายภาพในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยทาง กายภาพในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยทาง กายภาพในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุชีรา ไฉนวัง (2561) ที่ได้ศึกษาการจัดการความปลอดภัยใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยทาง กายภาพในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศตวรรษ ถวิลคำ (2566) ที่ได้ศึกษาการจัดการความปลอดภัย ในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนก ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้านการบริการความ ปลอดภัยให้มากยิ่งขึ้นเพราะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อีกทั้งควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความ ปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จากครูผู้สอน นักเรียน และ ผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ชื่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวง
ศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัมปนาท นาคบัว. (2565). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จารุวรรณ เหยียบไธสงศ์. (2563). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี. สาร
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชนกานต์ สกุลแถว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการ
เคมี ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพล อภิเดช. (2566). การบริหารความปลอดภัยทางกายภาพในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปัญญชิตา สมบัติเพิ่ม. (2566). แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- ศตวรรษ ถวิลคำ. (2566). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง
จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566. ระยอง: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาของสถานศึกษานิตบุคคล
ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุชีรา ไชยวงศ์. (2560). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activity. *Educational and
Psychological Measurement*. 3(3): 607-610.
- Laxton, Travis Clark. (2006). Refining the Construct of School Safety: An Exploration of Correlates and
Construct Validity of School Safety Measures. *Dissertation Abstracts International*. 66(7): 2491.
- Waite, Michael J. (1993, April). The Relationships between Student Accident Frequency Rate and School
Administrator Perception of School Safety Program. *Dissertation Abstract International*. 53(10):
3457A.

Yildirim, A. (2022). Evaluation of Professional Development of Teachers and School Administrators According to the 2023 Vision of the Ministry National Education on Turkey. Bulletin of Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University.

E069S: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE PHIN MALA CONSORTIUM NETWORK, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SA KAE0

จิรวัด บุณยตัว¹ อุษาพร กลิ่นเกสร² อมรรัตน์ ประเวติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2567 จำนวน 186 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน ได้จำนวน 186 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการกระตุ้น รองลงมา คือ ด้านการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และ ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง คือ รองลงมา คือ การมีน้ำใจ การพัฒนาความสามารถ การมีอิสระในงาน สภาพแวดล้อมที่ดี การควบคุมอารมณ์ การมีความสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการกระตุ้น ด้านการใช้อำนาจหรืออิทธิพล และ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the leadership of school administrators, 2) to study teachers' work happiness, and 3) to examine the relationship between school administrators' leadership and teachers' work happiness in Pin Mala Educational Consortium under Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo. The sample consisted of 186 teachers in Pin Mala Educational Consortium during the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was employed based on school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) The leadership of school administrators in Pin Mala Educational Consortium under Secondary Educational Service Area Office Sa Kaeo was at a high level both overall and in individual aspects. The aspect with the highest mean was stimulation ability, followed by power or influence utilization, relationship building, and motivation creation. 2) Teachers' work happiness in Pin Mala Educational Consortium was at a high level both overall and in individual aspects. The aspect with the highest mean was self-pride and satisfaction, followed by generosity, capability development, work autonomy, good environment, emotional control, good relationships, and recognition from others. 3) The relationship between school administrators' leadership and teachers' work happiness in Pin Mala Educational Consortium showed a high positive correlation at the .01 level of statistical significance. In descending order, the correlations were highest for relationship building, stimulation ability, power or influence utilization, and motivation creation.

Keywords: Leadership, Work Happiness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดการจัดระบบ และระเบียบการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสูตรของสถานศึกษา มีการกำหนดให้เกิดทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกลางที่มีสำคัญในการรับนโยบาย เพื่อนำมาขับเคลื่อนสถานศึกษา วางแผน กลยุทธ์ และมาตรการสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่มีความมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญ และเสริมด้วยทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะในการสื่อสาร และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์ 2564)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจากภายนอกที่สร้างแรงกดดันในให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา คือ ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และความท้าทายที่มาในรูปแบบใหม่ คือ ยุคที่อินเทอร์เน็ตเปรียบเสมือนทุกสิ่ง ซึ่งมาจากการแข่งขันในด้านในเทคโนโลยีของสังคมโลก และการเปลี่ยนแปลงที่เข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 การวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายสำหรับการพัฒนาที่มีความยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติในพุทธศักราช 2573 ตามที่ประเทศได้ได้ตั้งเป้าเอาไว้ รวมถึงการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และการมีความการกำลังคนที่มีทักษะความสามารถในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: ออนไลน์) หากว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีหรือขาดทักษะในการจัดระบบ ระเบียบการบริหารสถานศึกษาย่อมมีผลในด้านลบต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยตรง (วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และ รัตนา กาญจนพันธุ์. 2564)

คุณลักษณะที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้สึก รู้กว้าง รู้จริง มีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษา และประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ที่ที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบุคลากรที่อยู่ภายใต้การปกครองในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการคนอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับเป็นที่ยอมรับไม่ใช่แค่เพียงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง แต่ยังเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีกาลยานนิมิตร์ มีพระคุณ มีความเกื้อกูลต่อกัน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน หรือให้มีความเหมาะสมต่อบุคลากรคนนั้น ๆ ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง มีความกล้าที่จะรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและต่อสังคม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกงต่อตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และสังคมภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่มในการสร้างทีมงาน และสร้างเครือข่าย เพราะสิ่งเหล่านี้ คือปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความเป็นมิตรไมตรี มีคุณธรรม เชื้อเพื่อเกื้อกูล มีจิตใจที่ดี มีความปรารถนาดี มีความเสียสละในการทำงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรลงไปตรวจสอบการทำงาน เพื่อที่ว่า หากเกิดปัญหาใดขึ้นมาแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ทันการ อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายในสถานศึกษา (สนุก สิงห์มาตร และคณะ 2560)

ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึก ที่แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีต่องานหรือภาระที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมหรือผู้ร่วมงานในที่หรือในองค์กร ได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือกลุ่มงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อกันระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมีความผูกพันต่อกันและกันในการที่ได้รับมอบหมาย ก่อให้เกิดพลังงานบวกให้กับตนเองและองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา. 2560) ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล และบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของครูก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรของตนเองเป็นอย่างดี รู้ถึงพฤติกรรมของแต่ละคนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา และยังต้องมีแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานจัดการสถานศึกษาจึงจะบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งเป้าไว้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความสุขจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มที่ และเต็มความสามารถ (ธารทิพย์ ไชยโหวาร และ วรวิทย์ จินดาพล. 2560)

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีสถานศึกษาจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) ราษฎร์ประเทศ 2) ท้าวพระยาพิทยา 3) ท้าวราชวิทยา 4) ตาพระยา 5) คลองน้ำใสวิทยาคร 6) ร่มเกล้าวัฒนานครสระแก้วรัชมังคลาภิเษก และ 7) ชัยม่วงวิทยา ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่ต่างกันและประสบปัญหาที่หลากหลาย บางโรงเรียนยังขาดการดำเนินงานที่เป็นระบบ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และการกระจายอำนาจ บุคลากรบางคนไม่เข้าใจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถ่องแท้ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการประสานงาน และขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ไม่มีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านบุคลากร รวมถึงการขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เสื่อมถอยลง โดยมีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ครูในยุคสมัยนี้มีการใช้ชีวิตที่ค่อนข้างลำบากในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เช่น ภาระทางบ้าน ปัญหาหนี้สิน งานเอกสารต่าง ๆ ความห่างของอายุระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา การพบปะกับผู้ปกครองนักเรียนที่มีปัญหา การถูกบั่นทอนจิตใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงสิ่งแวดล้อมและสภาพบ้านพักครูที่มีความทรุดโทรมเป็นอย่างมาก ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการให้กำลังใจ การแนะนำที่ดีและจากผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากว่าเมื่อคนเรามีความสุขในการใช้ชีวิต และการทำงาน จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากนั้นสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาก็จะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และอบอุ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

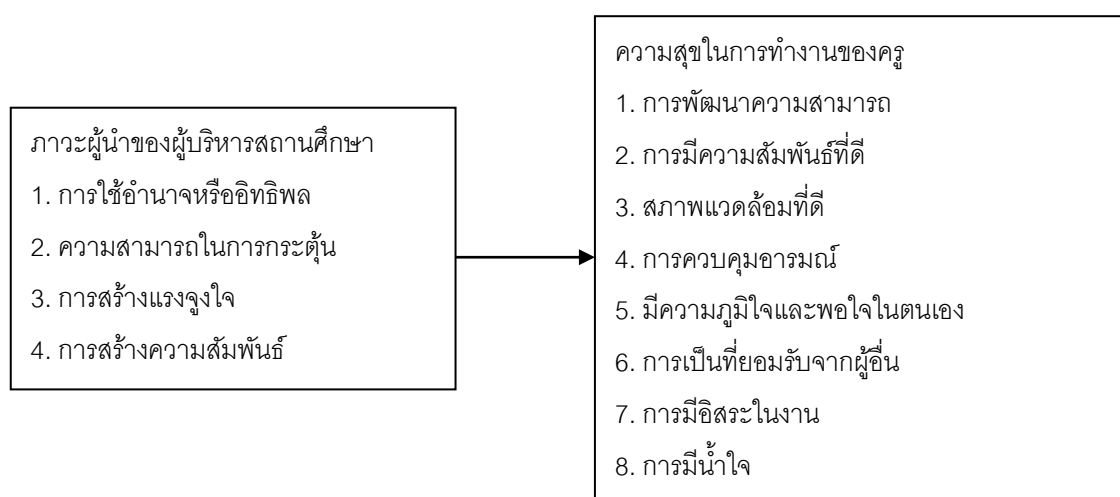
2. ครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล จะช่วยเสริมสร้างความภูมิใจและพอใจในตนเองของครู ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ครูจะรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุขมากขึ้น

กรอบแนวคิด

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การใช้อำนาจหรืออิทธิพล 2) ความสามารถในการกระตุ้น 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ และแนวคิดความสุขของการทำงานของครูไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาความสามารถ 2) การมีความสัมพันธ์ที่ดี 3) สภาพแวดล้อมที่ดี 4) การควบคุมอารมณ์ 5) มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง 6) การเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น 7) การมีอิสระในงาน และ 8) การมีน้ำใจ ดังแสดงในภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2567 จำนวน 379 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 186 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นคำถามแบบตัวเลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย การใช้อำนาจหรืออิทธิพล ความสามารถในการกระตุ้น การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถ การมีความสัมพันธ์ที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี การควบคุมอารมณ์ มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง การเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น การมีอิสระในงาน และการมีน้ำใจ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้อำนาจหรืออิทธิพล 2) ความสามารถในการกระตุ้น 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ และความสุขในการทำงานของครู 8 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาความสามารถ 2) การมีความสัมพันธ์ที่ดี 3) สภาพแวดล้อมที่ดี 4) การควบคุมอารมณ์ 5) มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง 6) การเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และ 7) การมีอิสระในงาน และ 8) การมีน้ำใจ

วิธีการหาคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 สำหรับข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.60 ได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและได้ตัดข้อนั้นออก
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ไปแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 186 คนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (Best; & Kahn. 1993)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (Best; & Kahn. 1993)

4. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การใช้อำนาจหรืออิทธิพล	4.17	0.64	มาก	2
2. ความสามารถในการกระตุ้น	4.20	0.68	มาก	1
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.13	0.66	มาก	4
4. การสร้างความสัมพันธ์	4.15	0.66	มาก	3
รวม	4.16	0.66	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16, S.D. = 0.66) หากพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวม และรายข้อ

ความสุขในการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาความสามารถ	4.30	0.60	มาก
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดี	4.22	0.69	มาก
3. สภาพแวดล้อมที่ดี	4.24	0.62	มาก
4. การควบคุมอารมณ์	4.22	0.66	มาก
5. มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง	4.38	0.61	มาก
6. การเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น	4.19	0.61	มาก
7. การมีอิสระในงาน	4.29	0.61	มาก
8. การมีน้ำใจ	4.38	0.64	มาก
รวม	4.28	0.63	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.63) หากพิจารณาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการมีน้ำใจ การพัฒนาความสามารถ การมีอิสระในงาน สภาพแวดล้อมที่ดี การควบคุมอารมณ์ การมีความสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Total
X_1	0.72**	0.71**	0.67**	0.69**	0.71**	0.72**	0.70**	0.59**	0.68**
X_2	0.79**	0.76**	0.72**	0.74**	0.79**	0.77**	0.74**	0.66**	0.74**
X_3	0.73**	0.64**	0.68**	0.65**	0.70**	0.66**	0.71**	0.55**	0.66**
X_4	0.83**	0.83**	0.85**	0.78**	0.82**	0.83**	0.79**	0.72**	0.79**
Total	0.76**	0.73**	0.73**	0.71**	0.75**	0.74**	0.71**	0.63**	0.72**

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ใน

ระดับสูง และเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ 2) ความสามารถในการกระตุ้น 3) การใช้อำนาจหรืออิทธิพล และ 4) การสร้างแรงจูงใจ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการกระตุ้น ด้านการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจ

2. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความภูมิใจและพอใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีน้ำใจ การพัฒนาความสามารถ การมีอิสระในงาน สภาพแวดล้อมที่ดี การควบคุมอารมณ์ การมีความสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ 2) ความสามารถในการกระตุ้น 3) การใช้อำนาจหรืออิทธิพล และ 4) การสร้างแรงจูงใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มีความสามารถในการกระตุ้นและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกร วณิชชาภิวงศ์ (2558: 52) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560: 54) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่ม

โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา กลิ่นสุนทร (2564: 107) ได้ศึกษาภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์ ปรมะศรี กลิ่นหอม มิตรภาณี พุ่มกล่อม (2566: 8) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชนะก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567: 6) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรมพรรณ บุญโคกล่าม (2567: 102) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีชาติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีชาติ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการกระตุ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560: 54) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสามารถในการกระตุ้น ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารแนะนำ ให้คำปรึกษาได้เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา อุปสรรค ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการความเป็นอยู่เสมออย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอผู้บริหารมีเทคนิควิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ และผู้บริหารใช้กริยาท่าทางวาจาที่สร้างความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครู สถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีความภูมิใจในการเป็นครู ทั้งยังมีน้ำใจที่ดีต่อกันและกัน ทำให้เกิดเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560: 59) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมงคล กุมภีร์ (2560: 72) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา กลิ่นสุนทร (2564: 114) ได้ศึกษา ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนน คองอยู่ (2565: 89) ได้ศึกษา การใช้ อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรมพรหม บุญโคกล่าม (2567: 106) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีวาด พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีวาด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชนะก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567: 6) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ความสุขในการทำงานของครู เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความสุขในการทำงานของครู ด้านมีความภูมิใจและพอใจในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถบรรลุเป้าหมายในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพ ทำให้เกิดความภูมิใจในความสามารถและพอใจในผลงานของตนเองซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศกวรรณ วงษ์แจ้ง (2561: 50) ได้ศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านมีน้ำใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง รองลงมา คือมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนแบบอย่าง การทำงานระหว่างกัน รู้ลึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนน คองอยู่ (2565: 91) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การเป็นผู้นำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ครูในสถานศึกษามักทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ครูในสถานศึกษามักพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ครูในสถานศึกษารู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เสมือนบุคคลในครอบครัว และครูในสถานศึกษามักแบ่งปันสิ่งของต่าง ๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า ครูมีความสุขในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ในด้านมีความภูมิใจและพอใจในตนเอง" ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ก็ถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะแสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานและเติบโตในอาชีพการสอน ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของครู ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การพัฒนาองค์ความรู้หรือการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเอื้ออาทรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและทำให้ครูมีความสุขในระยะยาว

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง และเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการใช้อำนาจและการสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นและส่งเสริมครูให้มีความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการให้การสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสุขในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงออกมาในรูปแบบไหนก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป เช่น วัฒนธรรมองค์กรสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560: 81) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเน้นทั้งคนและงาน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประสบการณ์การบริหาร มีเทคนิคในการบริหารจนทำให้สามารถจูงใจให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล กุมภีร์ (2560: 76) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่สนใจ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการกระตุ้น ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วม สนับสนุนการ

พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. ความสุขในการทำงานของครูสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านมีความภูมิใจและพอใจในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องผลงานและความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง มอบโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการศึกษา

3. ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู ในสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในทีมงานและระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการให้การสนับสนุนในทุกๆระดับ จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- วรรณกร วณิชชาภิวงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัมมา รัฐนิธย์. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการเสนอผลการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา. (2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 2(2): 190-202.
- สูงมณฑล กุมภีร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา บุญบำรุง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academy. 6(4): 47-58.

วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และคณะ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *Journal of Roi Kaensam Academy*. 6(5): 14-28.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กร
แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.
สืบค้นจาก www.spm-sk.go.th.

ณัฐชนน คองอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*. 33(12).

Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. 3rd ed., California: Sage.

Warr, P. B. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

E070S: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์นครนายก

THE MOTIVATION IN TEACHING PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE TWARAWADI
NETWORK UNDER THE PRACHINBURI NAKHON NAYOK SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

อาทิตย์ ชารัมย์¹ อุษาพร กลิ่นเกษร² อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดี จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและการทดสอบ F test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์นครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ

Abstract

This research aimed to 1) study the work motivation of teachers in the Dvaravati Network Schools, 2) to compare the work motivation of 167 teachers in the Dvaravati Network Schools. The data collection tool was a questionnaire. Questionnaires, statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using t-test formula to test the difference in mean of 2 sample groups and F test (One-way ANOVA). To test the difference in the mean of more than 2 sample groups and then test the difference in pairs by LSD (Least-Significant Different) method.

The research results found that 1) the motivation of teachers in the Dvaravati Network Schools under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office was at the highest level.

And 2) Comparison of motivation for work of teachers in schools in the Dvaravati Network, classified by education level, work experience, school size, there is no difference in motivation for work.

Keywords: Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่องานที่ได้รับมอบหมาย จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น เป็นต้นเพื่อต้องการความก้าวหน้าในชีวิตซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความถนัด เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตน หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีรวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงความเชื่อมั่นในนโยบาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนมีความรักความผูกพันกับองค์กรปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จหรือกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดมานะ ความพยายามหรือความมุ่งมั่นที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (ศุภวิชญ์ หงษ์โต. 2565)

ในการนี้แรงจูงใจจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งคุณภาพของงานจะมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนก็ไม่เหมือนกันดังนั้นแล้วหน่วยงานจะต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรคนนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมพร้อมทั้งแรงจูงใจที่จะช่วยเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพราะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนความสำคัญต่อการกระทำของบุคลากรถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาก ก็จะทำให้เกิดพลังหรือความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา โดยแรงจูงใจมีความสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) พลัง (Energy) เป็นสิ่งที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้อยากกระทำสิ่งต่าง ๆ และทำให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ถ้าบุคคลใดมีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความขยันและความกระตือรือร้น อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้ง่ายขึ้น 2) ความพยายาม (Persistence) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมานะอดทน และบากบั่น อันก่อให้เกิดการคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดที่ไม่เกิดความย่อท้อหรือละทิ้งความพยายามอย่างง่ายตายถึงแม้ว่างานจะมีความยากมากแค่ไหนก็ตาม และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม 3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการปฏิบัติงานในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดการทำงานแบบใหม่ที่ดีขึ้นมากกว่าเดิม โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังมองหาการเรียนรู้กับการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็เพื่อต้องการประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งที่ดีพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง จนในที่สุดทำให้เกิดการพบแนวทางที่เหมาะสมหรือพึงพอใจ ที่อาจจะแตกต่างไปจากเดิม 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความขยันมุ่งมั่นในหน้าที่ของตน และทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต จัดว่าบุคคลมีจรรยาบรรณในงานของตน อันก่อให้เกิดความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และแสดง

ให้เห็นถึงความสมบูรณ์แบบ พร้อมทั้งทำให้ไม่มีเวลาคิด หรือปฏิบัติสิ่งไม่ดีที่เป็นผลด้านลบต่อตนเองและองค์กร (แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. ม.ป.ป.)

การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพราะความพยายามทำให้บุคลากรมีความอดทนพยายามไม่ย่อท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด และการสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานจนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวทางเดิมนอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างคุณค่าความ เป็นคนที่สมบูรณ์ให้หน่วยงานเพราะผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามคำสั่งที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (HREX.asia. 2564) อีกทั้งเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอนการพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 และการ จัดการเรียนรู้นี้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนานาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของ ครูผู้สอนในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้ เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี การ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาถือเป็นภาระกิจที่สำคัญของ ผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจจะเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จ และประสิทธิภาพของงานซึ่งเมื่อครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานสถานศึกษาในสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกได้ กำหนดทิศทางการสร้างการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และการวางแผนการดำเนินการที่เหมาะสมให้ สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการรวมทั้งสนองต่อนโยบายกลยุทธ์ของสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งหวังให้การศึกษาของประเทศได้รับการพัฒนาคุณภาพประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทาง การศึกษาบุคลากรได้รับการพัฒนาและสถานศึกษามีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554)

สหวิทยาเขตทวารวดี ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีสถานศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 2 โรงเรียน ขนาดกลาง 2 โรงเรียนและขนาดเล็ก 2 โรงเรียน มีครู ทั้งหมดจำนวน 294 คน พบว่ามีการเคลื่อนไหวกของอัตรากำลังครูอยู่ตลอดเวลาโดยข้าราชการครูได้ยื่นความประสงค์ ในการขอย้ายเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งสะท้อนให้เห็นว่าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้มีปัญหาขาดแคลน อัตรากำลังครู ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ มีการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูผู้ช่วยทุกปีเพื่อมาปฏิบัติงานแทนครู ที่ย้ายออกไป และเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง เป็นผลให้นักเรียนไม่ได้รับ ความรู้การกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนรู้ตามหลักสูตรครูยังไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบสถานศึกษาส่วน ใหญ่มีความกังวลกับการประเมินตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำขึ้นด้าน ปริมาณการสอนโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะประสบปัญหาขาดแคลนครูและไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตาม

ความรู้ความสามารถได้ครูแต่ละคนต้องสอนหลายวิชา และครูต้องรับมอบหมายงานพิเศษ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรีนครนายก ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนปรับปรุงและการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาใน เครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราชินบุรีนครนายก ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรีนครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรีนครนายก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

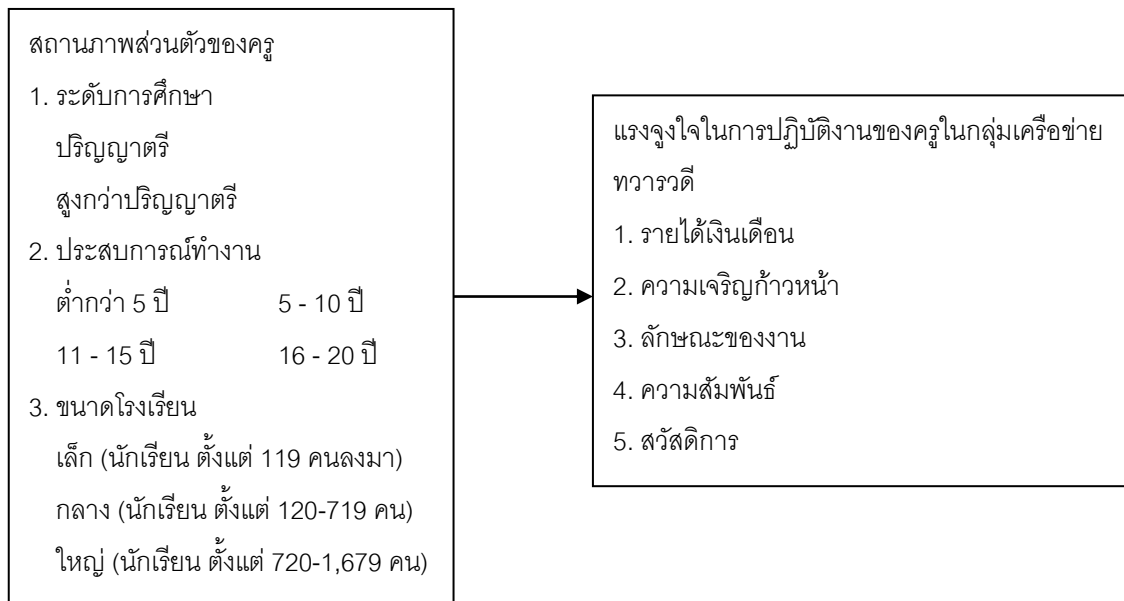
1. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรีนครนายก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรีนครนายกนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรีนครนายก โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากงานวิจัย เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาทั้งหมด 6 แห่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2555-2566 ได้แก่ สัจฉกร กอมาตย์ (2559), แวรีย์ พุทประเสริฐ (2559), วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556), ขจรศักดิ์ ธรรมธักกุล (2564), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), ธนาทิพย์ ขวัญทอง(2566), สุานะรัตน์ จันรัตน์ (2561), พิมพิภา ศรีวรรณ (2563), โชติกา ระโส (2555) และ Herzberg (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจ จำนวน 5 ด้าน คือ รายได้เงินเดือน ความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ และสวัสดิการ ดังแสดงในภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 294 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 167 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวช.นบุรี ประกอบด้วย 1) รายได้เงินเดือน 2) ความเจริญก้าวหน้า 3) ลักษณะของงาน 4) ความสัมพันธ์ และ 5) สวัสดิการ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ดังนี้ 1) รายได้เงินเดือน 2) ความเจริญก้าวหน้า 3) ลักษณะของงาน 4) ความสัมพันธ์ และ 5) สวัสดิการ

วิธีการหาคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ไปแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกจำนวน 167 คนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด; อ้างถึงใน เบญจมาศ หนูไชยทอง. 2561) ดังนี้
3. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอนี้ในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
4. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least - Significant Different) ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านรายได้เงินเดือน	4.96	.565	มากที่สุด
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.97	.161	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงาน	4.90	.280	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์	4.88	.307	มากที่สุด
5. ด้านสวัสดิการ	4.95	.812	มากที่สุด
รวม	4.93	.425	มากที่สุด

จากตาราง 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรายได้เงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์

ตาราง 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับความ แตกต่าง	t	Sig.
	(n = 105)		(n = 62)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านรายได้เงินเดือน	4.95	.108	4.95	.092	ไม่แตกต่าง	.298	.480
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.97	.071	4.96	.104	ไม่แตกต่าง	.369	.314
3. ด้านลักษณะของงาน	4.90	.132	4.90	.132	ไม่แตกต่าง	.223	.804
4. ด้านความสัมพันธ์	4.87	.152	4.91	.111	ไม่แตกต่าง	1.978	.166
5. ด้านสวัสดิการ	4.95	.144	4.94	.136	ไม่แตกต่าง	.107	.166
รวม	4.92	.607	4.93	.280	ไม่แตกต่าง	0.595	0.386

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาปวราจันบุรีนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	Sig.
1. ด้านรายได้เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.055	1	.055	5.321	.022*
	ภายในกลุ่ม	1.693	165	.010		
	รวม	1.748	166			
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.001	1	.001	.091	.763
	ภายในกลุ่ม	1.205	165	.007		
	รวม	1.206	166			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.023	1	.023	1.333	.250
	ภายในกลุ่ม	2.881	165	.017		
	รวม	2.905	166			
4. ด้านความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.115	1	.115	6.017	.015*
	ภายในกลุ่ม	3.144	165	.019		
	รวม	3.258	166			
5. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.025	1	.025	1.236	.268
	ภายในกลุ่ม	3.293	165	.020		
	รวม	3.317	166			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.043	1	0.043	2.799	.263
	ภายในกลุ่ม	2.443	165	0.014		
	รวม	2.486	166			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาปวราจันบุรี นครนายก ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าใน
 ภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้าน
 สวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านรายได้เงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 มีรายละเอียดดังนี้

ด้านรายได้เงินเดือน พบว่า ประสบการณ์ทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปวราจันบุรี นครนายก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05

ด้านความสัมพันธ์ พบว่า ประสิทธิภาพทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรีนครนายก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรีนครนายก จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน

ด้าน	ประสิทธิภาพ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15ปี	16-20ปี	มากกว่า 20ปี
		$\bar{X}$	4.9429	4.9389	4.9200	4.9193	4.9297
1. รายได้เงินเดือน	ต่ำกว่า5 ปี	4.9563	-	.01557	.05625*	-.04375	-.04375
	5-10 ปี	4.9407	-.01557	-	.04068	-.05932*	-.05932*
	11-15ปี	4.9000	-.05625*	-.04068	-	-.10000*	-.10000*
	16-20ปี	5.0000	.04375	.05932*	.10000*	-	.00000
	มากกว่า20ปี	5.0000	.04375	.05932*	.10000*	.00000	-
2. ความสัมพันธ์	ต่ำกว่า5 ปี	4.9500	-	.06380*	.13571*	.10584*	.06538
	5-10 ปี	4.8862	-.06380*	-	.07191*	.04204	.00158
	11-15ปี	4.8143	-.13571*	-.07191*	-	-.02987	-.07033
	16-20ปี	4.8442	-.10584*	-.04204	.02987	-	-.04046
	มากกว่า20ปี	4.8846	-.06538	-.00158	.07033	.04046	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่าย
 ทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวจ.นบุรีนครนายกจำแนกตามประสิทธิภาพทำงานสรุปว่า
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาปวราจันบุรีนครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	Sig.
1. ด้านรายได้เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.501	1	.074	7.311	.008**
	ภายในกลุ่ม	1.674	165	.010		
	รวม	1.748	166			
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.004	1	.004	.527	.469
	ภายในกลุ่ม	1.202	165	.007		
	รวม	1.206	166			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.065	1	.065	3.760	.054
	ภายในกลุ่ม	2.840	165	.017		
	รวม	2.905	166			
4. ด้านความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.000	.003	.956
	ภายในกลุ่ม	3.258	165	.020		
	รวม	3.258	166			
5. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.003	1	.003	.131	.717
	ภายในกลุ่ม	3.315	165	.020		
	รวม	3.317	166			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.114	1	0.029	0.014	0.440
	ภายในกลุ่ม	2.457	165	0.032		
	รวม	2.486	166			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 การศึกษามัธยมศึกษาปวราจันบุรีนครนายก ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าในภาพรวมไม่
 แตกต่างกันเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้าน
 สวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านรายได้เงินเดือน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01
 มีรายละเอียดดังนี้

ด้านรายได้เงินเดือน พบว่า ตามขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวราจันบุรีนครนายก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .01

ตาราง 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{X}$	4.9380	4.9114	4.9354
1. รายได้เงินเดือน	ขนาดเล็ก	5.0000	-	.00000	.05492*
	ขนาดกลาง	5.0000	.00000	-	.05492*
	ขนาดใหญ่	4.9451	.05492*	.05492*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สรุปว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนา สร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่กระทรวงได้กำหนดไว้ โดยส่วนใหญ่ครูและบุคลากร กลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายก มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของตนเองนั้น เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ เพราะมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความ

เกี่ยวข้องทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ทำให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มี ด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพเป็นความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเสริมแรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้แนะให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีนครนายกตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ 1) ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้ครูทุกกลุ่มไม่ว่าจะมาจากระดับการศึกษาต่างกัันมี ประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในภาพรวม 2) ประสบการณ์ทำงานพบว่าใน ภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกััน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน ความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านรายได้เงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และ 3) ขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บัวเมือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้เงินเดือนที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านรายได้เงินเดือน ควรส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีและ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในการยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นเพื่อให้มีเงินเดือนที่สูงขึ้นตามมา
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อมีโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในการดูแลผลงานของครูและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรม

3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู
4. ด้านความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้
5. ด้านสวัสดิการ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันสังคม เงินช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทักษะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิธีการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปวศ. จังหวัดนครนายกให้ครอบคลุมมากขึ้น 1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยด้านเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฑารัตน์ ชูกำแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประศาสน์ ต้นเจริญ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา รัศมีงาม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรลลี แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีสุริยาเทพ.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรารณณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารี ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวิชญ์ หงษ์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรพลย์ บัองแพง. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรสา เพชรน้อย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET. 19(4): 89-101
- Bahtilla, M.; & Hui. X. (2021). The Impact of School Environment on Teachers Job Satisfaction in Secondary Schools. European Journal of cation Studies. 8(7): 16-43.
- Egan, S. D. (2001). Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers: Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory. Retrieved December 27, 2015, from <http://www.umi.com/dissertations/>.

E071S: คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

THE CHARACTERISTICS OF A PROFESSIONAL ADMINISTRATOR IN THE PINMALA
COOPERATIVE EDUCATIONAL INSTITUTION, UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE IN SA KAEU

ธนะพันธ์ เชียงสากุล¹ อุษาพร กลิ่นเกษร² อมรรัตน์ ประวัติรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะ
ผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระแก้ว และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต
ปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 186 คน โดยใช้ตารางการ
กำหนด ขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random
sampling) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าที การทดสอบค่าเอฟและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขต
ปิ่นมาลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบ
คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนมี
คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระแก้ว

Abstract

This research aims to: 1) study the professional characteristics of school administrators in the
Phin mala consortium network, under the secondary educational service area office Sa Kaeo; 2) compare
the professional characteristics of school administrators in the Pinmala Cluster of schools under the

Secondary Educational Service Area Office of Sa Kaeo; and 3) explore the development approaches for enhancing the professional characteristics of school administrators in the Pinmala Cluster of schools under the Secondary Educational Service Area Office of Sa Kaeo.

The sample group for this research consists of teachers from schools within the Pinmala Cluster under the Secondary Educational Service Area Office of Sa Kaeo, with a total of [number] participants. The data collection tool used was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and test and Catentanalpis.

The research findings revealed that: 1) The professional characteristics of school administrators in the Pinmala Cluster of schools under the Secondary Educational Service Area Office of Sa Kaeo, as perceived by the teachers, were at the highest level; and 2) When comparing the professional characteristics of school administrators in the Pinmala Cluster of schools under the Secondary Educational Service Area Office of Sa Kaeo, based on factors such as educational level, work experience, and school size, there were no significant differences in the professional characteristics of the administrators.

Keywords: The Characteristics of a Professional Executive in the Pinmala consortium network, Under the secondary educational service area office Sa Kaeo

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ได้กำหนดสาระที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภทและการอาชีวศึกษาแต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา. 2562)

คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาจะเห็นความแตกต่างกันก็ต่อเมื่อมีผลมาจากการประสบการณ์ในการทำงานรวมถึงประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า 5 ปี จะมีความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป (อัมราภรณ์ เดือนจรัญญ. 2562)

รูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ กระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารการจัดการศึกษา กระบวนการบริหาร ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหาร การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวม ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงความเป็นเลิศ และมีการเกณฑ์

การวัดประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษานั้น วารสารนวัตกรรมพัฒนาจิตและปัญญา ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (กันยายน-ธันวาคม 2564)

การบริหารจัดการเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมืออาชีพซึ่งเป็นผู้ที่คำนึงถึงการที่ต้องวางรูปแบบของงานบริหารเป็นหลักในขณะที่ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมี ต้องมีรูปแบบวางกลวิธีที่จะให้บุคคลในองค์กรเคลื่อนไหวปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างและวางเงื่อนไขจำเป็นเพื่อที่จะให้เกิดความมั่นใจในผลลัพธ์รับสูง เพื่อทำให้เกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของตนและเพื่อองค์กรโดยส่วนรวม สิ่งเหล่านี้ต้องการการทำงานแบบเป็นทีมและพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานเพื่อความสำเร็จ อันเป็นการแสดงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนรวมกันเป็นผลงานของหน่วยงานและขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดสองประการ ประการแรก คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ซึ่งวัดได้จากการให้ความสำคัญของเป้าหมายของงานที่บรรลุถึงได้ และประการที่สองคือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งวัดได้จากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (วงศ์ะลี ยั่งยืน. 2564)

ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ ทักษะต่าง ๆ รอบด้านในการบริหารทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา บริหารได้ในทุก ๆ เรื่องโดยมีความเป็นธรรมชาติให้ความเป็นธรรมชาติกับทุกฝ่าย และบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถ ครองตน ครองคน ครองงานนั้น คือ การรู้จักตนเองเข้าใจตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้มีสติคิดรอบคอบ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท ไม่เอาอารมณ์ของตนเป็นที่ตั้ง รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้อื่นเสมอ ยึดมั่นในเบญจศีลและเบญจธรรมหรือ หลักธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ อีกทั้งยังต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของคนในองค์กร ทั้งในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย การปฏิบัติราชการ และการแสดงออก โดยเฉพาะต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอยู่ เสมอ เช่น เพื่อนร่วมงานหรือคนที่เราเกี่ยวข้องตลอดทั้งคนทั่วไปและการวางตัวเสมอต้นเสมอปลายเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อมั่นในความประพฤติและพฤติกรรมของตัวเรามาเป็นแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวัน (เชิดพงษ์ อภินาวัน. 2565)

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในสถานการศึกษานั้นพื้นฐานพบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านลักษณะความเป็นมืออาชีพ ด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบ และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบอธิบายได้แต่ละด้านดังนี้ ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครอง พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวิเคราะห์องค์กร ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน พร้อมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ พร้อมกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในการบริหาร จริยธรรมและความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีวินัยในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร โดยต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตน บุคลิกภาพ ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งในด้านการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ (วิฑูรย์ วงสะพงษ์. 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาในเป้าประสงค์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการ จัดกระบวนการเรียนรู้และให้บริการทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสละแก้ว มีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารครู บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้วมีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว. 2566)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว เพื่อที่จะได้คุณลักษณะที่ช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาชาติ ส่งผลทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว ได้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและเป็นแนวทางให้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว

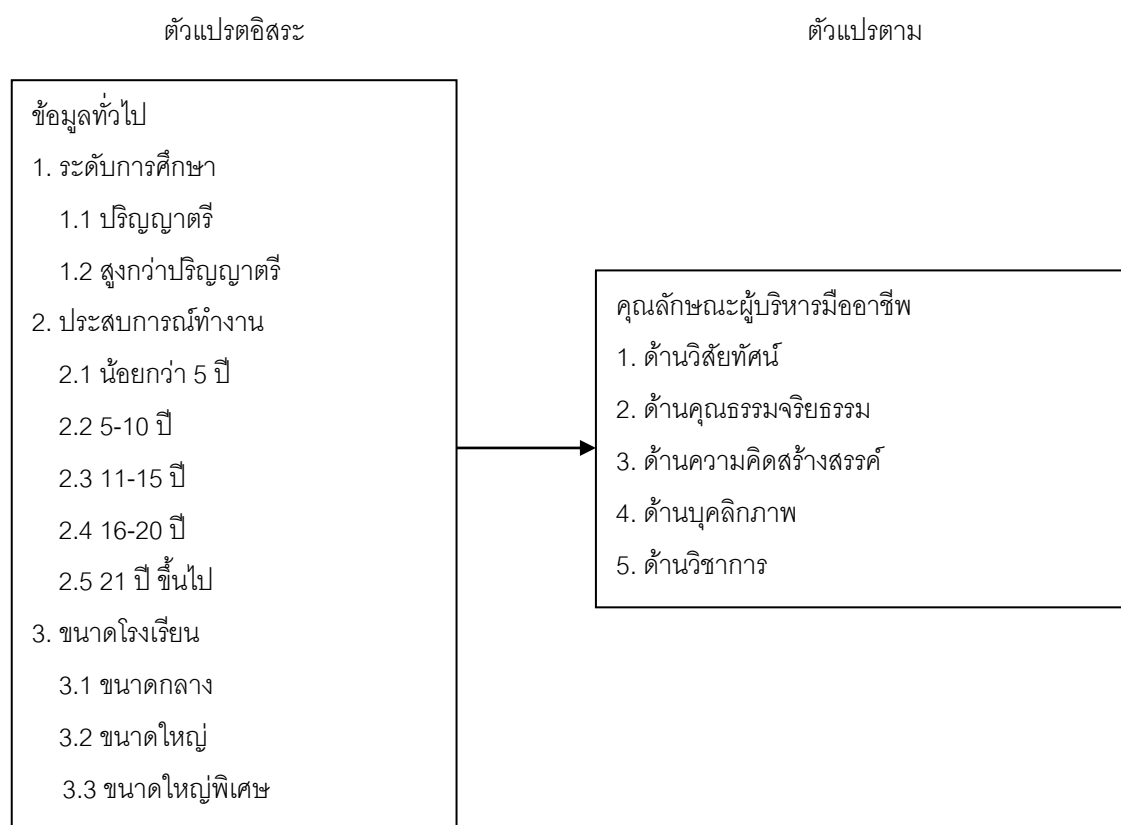
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้ว
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละแก้วสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูได้คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ โดย ญัฐชา พิภพทอง และ สงวน อินทร์รักษ์ (2560), ปิยวรรณ สวามิภักดิ์ และ กาญจนา บุญส่ง (2560), ทัดดาว ถนัดกิจ บรรจง เจริญสุข โสภณ เพ็ชรพวง (2561), วาสนา ไชยศาสตร์ และ พนายุทธ เขยบาล (2562), วัชร จตุพร (2563), กุลจิรา รักษ์นคร (2563), กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2564), กาญจนา ภูวประภาชาติ มิตรภาณี พุ่มกล่อม และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2565), เชิดพงษ์ งามนาวัง และ เอกราช โสมิตพิมานเวช (2565), กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, สุรัตน์ ดวงชาทม และ เพ็ญผกา ปัญชนะ (2565)

ไบเฟิร์น ชัยคาม และ สุชาดา บุบผา (2565), สิทธิณี ประภัศร อำนาจ บุญประเสริฐ และ พจนีย์ มั่งคั่ง (2565), วิชาสิณี ปานมะเจิง สมบูรณ์ ตันยะ และ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2566) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตปิ่นมาลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 186 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางการกำหนด ขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านวิชาการ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านวิชาการ

วิธีการหาคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา .387

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ไปแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2561) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต ปีนมალา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (Best; & Kahn. 1993)

4. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขต ปีนมალา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ภาพรวม

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.62	0.45	มากที่สุด	4
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.64	0.26	มากที่สุด	3
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.57	0.46	มากที่สุด	5
4. ด้านบุคลิกภาพ	4.68	0.39	มากที่สุด	1
5. ด้านวิชาการ	4.68	0.31	มากที่สุด	2
รวม	4.64	0.37	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ วิชาการ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.31) คุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.26) และการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 241)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 67)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.60	0.46	4.69	0.41	-1.17	0.24
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.63	0.26	4.69	0.24	-1.44	0.15
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.57	0.48	4.58	0.41	-0.09	0.92
4. ด้านบุคลิกภาพ	4.69	0.40	4.66	0.35	0.46	0.64
5. ด้านวิชาการ	4.68	0.31	4.67	0.31	0.21	0.82
รวม	4.63	0.38	4.66	0.34	-0.40	0.554

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.373	4	.093	.443	.777
	ภายในกลุ่ม	38.114	181	.211		
	รวม	38.488	185			
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.117	4	.029	.417	.796
	ภายในกลุ่ม	12.748	181	.070		
	รวม	12.866	185			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.486	4	.122	.557	.695
	ภายในกลุ่ม	39.525	181	.218		
	รวม	40.012	185			
4. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.405	4	.101	.645	.631
	ภายในกลุ่ม	28.420	181	.157		
	รวม	28.825	185			
5. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.164	4	.041	.407	.804
	ภายในกลุ่ม	18.208	181	.101		
	รวม	18.372	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.309	4	0.077	0.493	0.740
	ภายในกลุ่ม	27.403	303	0.151		
	รวม	27.7126	307			

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.135	2	.064	.322	.725
	ภายในกลุ่ม	38.353	183	.210		
	รวม	38.488	185			
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.126	2	.063	.905	.406
	ภายในกลุ่ม	12.740	183	.070		
	รวม	12.866	185			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.345	.709
	ภายในกลุ่ม	39.861	183	.218		
	รวม	40.012	185			
4. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.073	2	.036	.232	.794
	ภายในกลุ่ม	28.752	183	.157		0.00
	รวม	28.825	185			
5. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.378	.686
	ภายในกลุ่ม	18.297	183	.100		
	รวม	18.372	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.112	2	4.29	44.06	
	ภายในกลุ่ม	27.6006	305	0.09		
	รวม	27.7126	307			

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาด โรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนา คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะในด้านวิสัยทัศน์การพัฒนา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการเสริมสร้างความเข้าใจในบริบทและทิศทางการ ศึกษา ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ รวมถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา อย่างรอบคอบ โดยการฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์และการตั้งคำถามเพื่อมองอนาคตได้ชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่าง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อีกทั้งผู้บริหารต้องประเมินผลและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติและทักษะหลายด้านเพื่อให้สามารถ นำพาสถานศึกษาสู่การพัฒนาและประสบความสำเร็จในอนาคต โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งช่วยใน การคาดการณ์และกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม การ มีวิสัยทัศน์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารแนวคิดและเป้าหมายให้กับทีมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน เพื่อ สร้างการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันนอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจ และการกระทำ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องจริยธรรมทั้งในระดับครูและนักเรียน เพื่อสร้างพื้นฐานทางจริยธรรม ที่ดีในสถาบันการศึกษา การมีทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรด้วยความยุติธรรมและรอบคอบก็เป็นสิ่ง สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาโดยการเปิดโอกาสให้ มีการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถทดลองแนวทางใหม่ในการเรียนการสอนได้ อย่างเสรี โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากนี้ การใช้ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ก็ถือเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ.ผู้บริหารยังควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ทั้งการพูดและการฟัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และบุคลากรต่าง ๆ รวมถึงมีบุคลิกภาพที่มั่นใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในสถานศึกษา. ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้เรียนเป็นอีกหนึ่งทักษะสำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น. สุดท้าย ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการวิจัยและ

พัฒนาในการศึกษาที่มีประโยชน์ เพื่อยกระดับวิธีการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ
ทันสมัย จากทั้งหมดนี้ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวถึงสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ
ที่มีวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารจัดการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการยึด
มั่นในคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม. สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร สีทา และ ชน
มณี ศิลาณิกิจ (2566) เรื่องคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรม
จริยธรรม ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญที่ทำให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้
บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเหล่านี้ อาจเป็นผลจากการที่ผู้บริหารได้รับการ
คัดเลือกและผ่านการอบรมที่เหมาะสมตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการ
แต่งตั้ง ทำให้มีความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้ว
การเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง ผลการ
ศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย และคณะ (2562) และ พิมพกมล พลอ่อนสา (2565) โดย
แสดงผลการวิจัยที่คล้ายกัน คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพได้รับการประเมินในระดับมากหรือสูง
โดยเฉพาะในด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญอันดับแรกในการประเมินผู้บริหารผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ด้าน
วิชาการและบุคลิกภาพมีความสำคัญมาก แต่ด้านคุณธรรม จริยธรรมก็ยังคงเป็นส่วนที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหาร
สามารถนำพาสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมการศึกษาได้ และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ จากการวิจัยของ ทัดดาว ถนัดกิจ บรรจง เจริญสุข และ ไสภณ เพ็ชรพวง (2561) เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารมืออาชีพตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จังหวัดพังงา
พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมที่
ครูให้ความสำคัญสูงสุด ตามมาด้วยบุคลิกภาพ, วิชาการ, การบริหารจัดการ, การพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร และ
สุดท้ายคือด้านสังคมและชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่ครูเห็นว่า คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารคือการมี
คุณธรรมและจริยธรรมที่สูง เพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในองค์กรการศึกษา
การวิจัยนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าในปัจจุบันการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาและการประชุม
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารให้มี
คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับการพัฒนา
ผู้บริหารในระดับมืออาชีพให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนได้อย่าง
เหมาะสม และการปรับตัวในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัยนี้ยังได้สอดคล้องจาก
งานวิจัยอื่น ๆ เช่น ผลการศึกษาของ ปัทมญา สมัคครดี (2559) และ ชีสา เพตตะเสน (2557) ซึ่งพบว่า คุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน และครูมีความคิดเห็นในเชิงบวกเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของ
ผู้บริหารทั้งในด้านการบริหารจัดการและบุคลิกภาพ ซึ่งถือเป็นข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะใน
ด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูจะส่งผลดีต่อการพัฒนาและการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมี
ประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยที่กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีการส่งเสริมคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ วิชาการ คุณธรรม จริยธรรม การมีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงทำการอภิปรายผลในแต่ละด้านเรียงตามลำดับดังนี้

1.1 บุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและเป็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ เพราะสะท้อนถึงทักษะในการจัดการและการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนและการสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนโดยรอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดดาว ถนัดกิจ บรรจง เจริญสุข และ โสภณ เพ็ชรพวง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ในจังหวัดพังงาพบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ในจังหวัดพังงาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันได้มีการให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชนและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ในจังหวัดพังงามีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยมีการจัดอบรมสัมมนาจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารการพัฒนาบุคคลในด้านคุณธรรมจริยธรรมตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากขึ้นสอดคล้องกับ ปัทมญา สมัคครดี (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางการบริหาร รองลงมาคือด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและด้านลักษณะทางแรงจูงใจตามลำดับ สอดคล้องกับ ชีสา เพตาเสน (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 วิชาการมีค่าเฉลี่ยรองลงมาและเป็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน เพราะหลักสูตรที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน ความรู้ความเข้าใจนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐานการเรียนการสอนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวิภา เมืองหนองจอก ทินกร ชอัมพงษ์ และ เยาวเรศ ภักดีจิตร (2566) เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่สนับสนุนสื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความ

ต้องการของผู้เรียน โดยการพัฒนานักกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การที่ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องนั้นมีส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะความสามารถให้แก่ครูในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนมไพ ไชยบุตร (2557) ที่พบว่า ด้านวิชาการของครูในโรงเรียนที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารมีคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องนั้นช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับการจัดการเรียนการสอนในด้านวิชาการ แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนทุกคน

1.3 คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณธรรมจริยธรรมในด้านการตัดสินใจ การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และการแก้ไขความขัดแย้งอย่างยุติธรรม จะมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณค่า สร้างความเชื่อมั่นและความเคารพในตัวของผู้บริหาร และส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการที่ยั่งยืนในองค์กรและสังคมในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิณี ประภัทร อำนาจบุญประเสริฐ และ พงนิย มั่งคั่ง (2023) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และผลกระทบที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่กล่าวถึงผลกระทบจากการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารต่อการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษาเริ่มจากงานวิจัยของ นิศากร กองอุดม (2562) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพด้านคุณธรรมจริยธรรมมีผลต่อคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา โดยผลการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงจะสามารถขับเคลื่อนงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากงานวิจัยของ ตึกตา ไสภณธรรมคุณ (2558) ที่ยืนยันว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและยุติธรรมในการจัดการเรียนการสอน นิศากร กองอุดม (2562) ยังได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการประพฤติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การมีความซื่อสัตย์ และการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความศรัทธาและความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดการวิจัยของ วัฒนาร ต่อชอน (2561) ก็เสริมในส่วนของระบบธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทจริงจังในการบริหารจะประสบความสำเร็จสูงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้ความสามารถในการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุน และยังคงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยรวมแล้ว งานวิจัยทั้งหลายชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กร แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

1.4 การมีวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเป็น มาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะสามารถมองเห็นภาพรวมของอนาคตและวางแผนพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้การกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความก้าวหน้าทางการศึกษาในอนาคต การมองการณ์ไกลยังช่วยในการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไบเฟิร์น ชัยคาม และ สุชาดา บุบผา (2567) เรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีการตระหนักถึงความรับผิดชอบในบทบาทของตนเอง ไม่เพียงแต่การบริหารทั่วไป แต่ยังต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการศึกษาและการเตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น การทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาคุณภาพการสอน การพัฒนาทักษะของครูและนักเรียน รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยการมองเห็นอนาคตและสามารถคาดการณ์ความต้องการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมีความรู้รอบด้านในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปของผู้เรียนและสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ วันวิสาข์ รากสี (2559) ที่กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สอดคล้องกับการวิจัยในด้านนี้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะมองเห็นอนาคตและมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเตรียมตัวในการพัฒนาอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปข้างหน้าได้ การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนที่ดีขึ้น และการพัฒนานักเรียนให้เติบโตในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเป็นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะความสำคัญของผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะนำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ซึ่งการมีความคิดสร้างสรรค์สามารถช่วยให้ผู้บริหารหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) และ จันจิรา น้ำขาว (2562) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในทางปฏิบัติ ผลจากการนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ในมุมมองของงานวิจัยเหล่านี้ ความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ช่วยในการพัฒนาแนวทางการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันภายในทีม การเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ นั้นไม่เพียงแต่ช่วยในด้านการแก้ปัญหา แต่ยังส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาวในการบริหารจัดการ

2. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผล การศึกษามาอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและยึดแนวทางที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเท่าเทียมในทุกโรงเรียน การจัดการทรัพยากร บุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกัน ในทุกระดับการศึกษา ส่งผลให้ ครูทุกกลุ่มไม่ว่าจะมาจากระดับการศึกษาต่างก็มีประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร งานวิจัยของ อีริคเซท ขวัญนาคม (2562: 147) พบว่าผู้นำที่มีความสามารถในเชิงสร้างสรรค์จะมีการบริหารงานที่ สร้างสรรค์ในทุกบริบทขององค์กร สร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความเสมอภาค นอกจากนี้ เรียซ และ ไฮเดอร์ (Riaz; & Haider. 2016: 87) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการจัดการอย่างสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเท่าเทียมกันในทุกบริบท สิ่งนี้ช่วยให้ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสอดคล้องและไม่แตกต่างกันในภาพรวม

2.2 คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่าง กัน ทั้งนี้เพราะการบริหารของผู้บริหารในองค์กรมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน เนื่องจาก ผู้บริหารเน้นการสร้างความเป็นธรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีผลให้ทั้งครูที่มีประสบการณ์ มากและน้อยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจึง ทำให้ทุกคนมีประสบการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องกันสอดคล้องของ คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561) ที่พบว่าครูทั้งที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแสดงให้เห็นว่าในแง่ของการบริหารจัดการและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะ มีประสบการณ์การทำงานในระดับใดสิ่งที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารงานโดยการกำหนด แผนงานและโครงการใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการและเทคโนโลยี ซึ่ง สอดคล้องกับแนวทางการบริหารที่มีการรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกคนในการตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมถึงการให้เกียรติและสร้างความเป็นกันเองในบริบทการทำงานการที่ผลวิจัย แสดงว่าไม่พบความ แตกต่างทางสถิติในความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน อาจบ่งชี้ว่าในบริบทของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้บริหารมีลักษณะที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของครูในระดับที่ใกล้เคียงกัน แม้ว่าอาจจะ มีความแตกต่างในประสบการณ์การทำงานของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ จิวชาน (2554) ที่ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ก็ได้ผลการวิจัย ในทำนองเดียวกันที่พบว่าไม่พบความแตกต่างทางสถิติเมื่อพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ ประสบการณ์ และ วุฒิการศึกษา ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความเป็นเอกภาพในความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต้องการจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารที่เน้นการพัฒนา คุณภาพทั้งในด้านการศึกษาและการจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและ

บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติงานโดยเน้นความเสมอภาคและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือในทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารยังแสดงความสามารถในการปรับตัวตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูในโรงเรียนทุกขนาดมีความรู้สึกที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดโรงเรียน โดยในภาพรวมแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ในทุกขนาดโรงเรียน มีการดำเนินการในลักษณะเดียวกันในการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่นเดียวกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกอบรม สัมมนาและแสวงหาความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมไพร ไชยบุตร (2557) และ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562) โดยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ไม่ได้แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดโรงเรียนในการส่งเสริมคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสามารถในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่กล่าวถึงในการศึกษาค้นคว้า การที่ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนอาจสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียนมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากร และมีการดำเนินการในทิศทางเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตปิ่นมาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถคาดการณ์ถึงเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต ซึ่งช่วยในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาที่มีลักษณะพัฒนาไปเรื่อย ๆ การวางแผนการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาวถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมในอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองความต้องการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนกับทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความมุ่งมั่นและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิณี ประภักดิ์ อำนาง บุญประเสริฐ และ พงนิย มั่งคั่ง (2567) ระบุว่า วิสัยทัศน์มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีทิศทางที่ดี จะช่วยเสริมสร้างและผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในแง่ของการบริหารงาน

วิชาการ วิจัยที่คนที่ดีจะช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน การพัฒนาโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เจดามาน และคณะ (2559) ที่กล่าวว่า การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และต้องมีความสามารถในการชี้แจงและทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ หัตยา ชนะสิทธิ์ (2560) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีทั้งความรู้และทักษะในการบริหารการเรียนการสอนและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่ความสำเร็จได้

3.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและการบริหารจัดการขององค์กร เมื่อผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม จะทำให้เกิดความเชื่อถือจากทั้งครูและนักเรียน ส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการเรียนรู้ การตัดสินใจที่ยุติธรรมยังส่งเสริมการพัฒนาสังคมที่ดีในระยะยาว ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในสถานศึกษานั้นไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจในคุณธรรม แต่ยังเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นคนดีในสังคม ให้ความรับผิดชอบต่อการกระทำและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร รัตนะอุดม และ อำนวย ทองโปรง (2565) พบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะในแง่ของความยุติธรรม การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค และการมีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมถึงความซื่อสัตย์สุจริตและความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมีเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญ หทัย แก้วดวงงาม (2559) และ คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับการศึกษาต่าง ๆ ก็พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันในการทำงานเดียวกัน ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมในระดับสูง เพื่อที่จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการมีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยบ่งบอกได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

3.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ควรได้รับการพัฒนาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและไอเดียใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดกว้างในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ สามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและทันสมัยขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าและสามารถแสดงความสามารถของตัวเองได้อย่างเต็มที่ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทดลองและแสดงความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลวนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะความกลัวที่จะล้มเหลวอาจจะทำให้บุคลากรไม่กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่หรือทดลองสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน การสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อินทรวิจิตร (2565: 94) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ในกระบวนการบริหารช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้นำในการออกแบบแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่าง

รวดเร็วและยืดหยุ่น สอดคล้องกับ ชัชวาล นันทนเรศ (2564: 67) ยังกล่าวว่าซอฟต์แวร์ที่สนับสนุนการระดมความคิด เช่น Mind Mapping และการสร้างต้นแบบดิจิทัล (Prototyping Tools) ช่วยให้ผู้บริหารมีโอกาสทดสอบแนวคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบที่สร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับ ยุทธนา แสงสว่าง (2563: 81) พบว่า การใช้เทคโนโลยีที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ช่วยลดข้อจำกัดในการทำงานแบบดั้งเดิมและเพิ่มพื้นที่สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ การสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดังกล่าวจึงเป็นวิธีสำคัญที่ช่วยยกระดับความคิดสร้างสรรค์และผลักดันองค์กรให้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านบุคลิกภาพควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารที่มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการฟังสามารถสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การฟังอย่างตั้งใจและการพูดอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถลดความขัดแย้งในที่ทำงานและช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างทีมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษา การฝึกฝนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนบุคลิกภาพที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อินทวิจิตร (2565) พบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความศรัทธาและความนิยมชมชอบจากผู้ร่วมงาน เพราะผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีมักจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้ทีมงานและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีแรงบันดาลใจและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจและมีเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้การทำงานมีการพัฒนาและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ความกล้าหาญที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก สุขุมรอบคอบในการพิจารณาทุก ๆ มิติของการตัดสินใจ และความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะเช่น ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในตนเอง ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และแต่งกายสุภาพ ก็เป็นการสะท้อนถึงภาพลักษณ์ที่ดีของผู้นำ ทำให้สามารถสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการมีอารมณ์ขันและร่าเริง ยังช่วยในการลดความตึงเครียดในองค์กรได้ โดยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ ธนพระยูร และ เพียงหยัย แก้วดวงงาม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญและอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของครูในพื้นที่ที่เห็นความสำคัญของบุคลิกภาพของผู้บริหารในการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีและการเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างศรัทธาและความนิยมชมชอบในองค์กร การพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีบทบาทในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.5 ด้านวิชาการควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตรการศึกษา สามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 หรือการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ วงษ์ชาล (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอาชีพต้องมีความคิดริเริ่มในการนำหลักการและแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาของสังคมและความต้องการของนักเรียนในแต่ละท้องถิ่นการเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้วิชาการอย่างต่อเนื่องเป็นอีกหนึ่ง

คุณลักษณะที่สำคัญ โดยเฉพาะการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและสภาพท้องถิ่นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารมืออาชีพต้องคำนึงถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไทยเจริญ (2556) พบว่า ผู้บริหารที่มีอาชีพต้องมียุทธศาสตร์เป็นผู้นำในหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการ การพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร การจัดการระบบการศึกษา การเป็นผู้นำด้านวิชาการ และการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและชุมชน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไม่เพียงแต่มีทักษะการบริหารที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้การศึกษาของนักเรียนสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีที่สุดได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อ เช่น ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยด้านเทคโนโลยี
2. ควรศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ของการบริหารสถานศึกษา เช่น การบริหารบุคลากรหรือการจัดการทรัพยากร
3. ควรศึกษาวิธีการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรัชญา บุตดีสิงห์. (2566). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.
- จิรศักดิ์ เจริญวรรณ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.
- ชลดา เหลืองประเสริฐ. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี.
- ฐิติมา กาบแก้ว. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณรงคฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธนาวัฒน์ สายนภา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย ทฬัดคำภา. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา ทองไทย. (2559). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปองศา พูนชู. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ.
- Bayarystanova, E.; Arenova, A.; & Nurmuhametova, R. (2014). Education System Management and Professional Competence of Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 140: 427-431.
- Beall, John. (2015). *Strategic Management of Private Schools: Recruitment, Compensation, Development and Retention of Teachers*. Accessed December 12, 2015, from <http://proquest.umi.com>.
- Bottoms, Gene; et al. (2003, August). Good Principals are the Key to Successful School: Six Strategies to Prepare More Good Principals, Southern Regional Education Board, Atlanta. *Dissertation Abstracts International*. 4(31): 33-A.
- Frumkin, Peter. (2015). *Creating New School: The Strategic Management of Charter Schools*. Accessed February 20, 2015, from <http://www.aecf.org>.
- Hoy, W.; & Miskel, G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York. McGraw-Hill.
- Ibara, E. C. (2014). Professional Development of Principals: A Path to Effective Secondary School Administration in Nigeria. *Africa Education Review*. 11(4): 674-689.
- Mhelby, Abdulaziz Al; et al. (2014). *The Role of School Administrators in Promoting Student Thinking in Kuwait, Social Behavior and Personality*. Accessed March 10, 2018, from http://www.findarticles.com/p/Articles/mi_qa3852/is_200401/ai_n9403929.
- Shah, M. (2014). Impact of Management Information Systems (MIS) on school administration: What the Literature Says. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 116: 2799-2804.
- Stadt, R. W.; et al. (2003). *Managing Career Education Programs*. Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice-Hall.

E072S: การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

INTERNAL QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE SUPERVISION OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

ทองมา บุญทอง¹ อุทัยวรรณ สายพัฒนา²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 293 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้น ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและใช้การสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling) แบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารงาน, งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: 1) examine the internal quality assurance management in educational institutions under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2, and 2) compare the internal quality assurance management in educational institutions under the Office of Pathum Thani

Primary Educational Service Area 2, categorized by education level, work experience, and school size. The sample consisted of 293 teachers from schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970: 608) table, and stratified random sampling was employed, using school size as the stratum.

Proportional simple random sampling was then applied.

1. Internal quality assurance management in educational institutions under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 had been generally rated at a high level. Regarding specific aspects, the highest average rating had been found in the implementation of the educational development plan according to the opinions of the teachers, with an emphasis on the digital intelligence of school administrators.

2. The results of the comparisons of the management of internal quality assurance in educational institutions under the jurisdiction of the Pathum Thani Primary Education Area Office 2, classified by education level, showed that overall and by aspect, there were no significant difference. However, when classified by work experience and school size, there were significant statistical differences overall and by aspect.

Keywords: Management, Internal Quality Assurance in Educational Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาระบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด ให้สามารถควบคุมดูแลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ผู้เรียนจะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงความแตกต่างของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกัน แต่ละประเภทและการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทย มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพการสร้างครอบครัว ที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจร และมีคุณภาพมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ (ยุทธศาสตร์แห่งชาติ. 2561: 1)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจนสามารถเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้ได้มาตรฐาน โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบ ทั้งในระดับ

ประเทศและสามารถเทียบเคียงสมรรถนะได้กับมาตรฐานของนานาชาติ ทั้งนี้แนวโน้มทางการศึกษาในโลกยุคปัจจุบันที่ไร้พรมแดนทางด้านข้อมูลข่าวสารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วโดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้นซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้นซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในเพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเองดำเนินการปรับปรุงคุณภาพมีการกำกับติดตามและมีระบบการประเมินตนเองการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก จึงควรสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพราะต่างมุ่งมาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553: 2)

สำหรับระดับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ตลอดทั้งเสริมสร้างให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดำเนินการแบ่งกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลือสถานศึกษาในสังกัด โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กับกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษากลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานดังกล่าวต่อไปนี้ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา งานส่งเสริมประสานงานการประกันคุณภาพภายใน และภายนอกสถานศึกษางานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา นิเทศติดตามการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต้องเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพอย่างแท้จริง มิใช่เพียงเพื่อผ่านการประเมิน แต่เป็นการพัฒนาการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติและตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการดำเนินการต่อเนื่องตามประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (พ.ศ. 2561) ยังไม่ค่อยกระจ่างหรือชัดเจนตามระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องจากมีครูที่รับผิดชอบในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คือเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ เพราะครูที่รับผิดชอบเดิมมีการโยกย้าย นอกจากนี้ยังมีครูที่ย้ายมาใหม่และบรรจุใหม่ ซึ่งยังไม่เข้าใจในระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงทำให้งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยังไม่พัฒนาได้เต็มที่และต่อเนื่อง โดยให้ถือว่างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นงานปกติ ที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน อำเภอลำลูกกาจำนวน 30 โรงเรียน อำเภอธัญบุรีจำนวน 11 โรงเรียน และอำเภอหนองเสือจำนวน 26 โรงเรียน ซึ่งทุกโรงเรียนต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก และต้องดำเนินการให้

ครบงานตามประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ให้ครบถ้วนและถูกต้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2567: 5)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการดำเนินงานคุณภาพภายในสถานศึกษา จะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ นำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย เหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และนำข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา มาปรับปรุงเรื่องการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารตนของผู้วิจัย ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

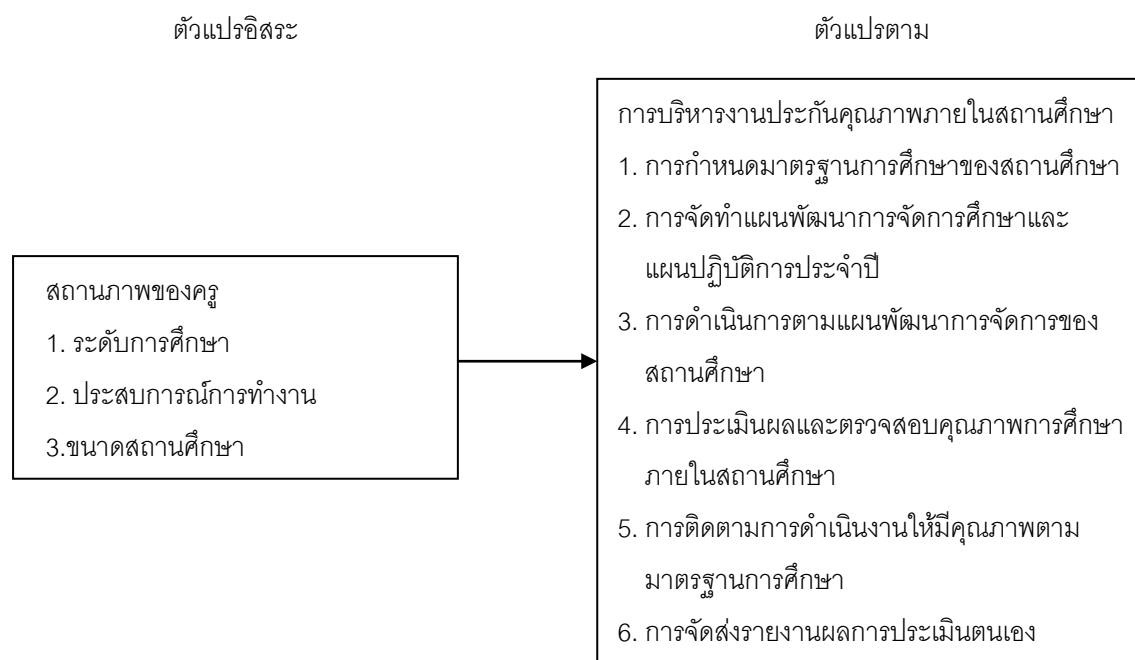
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูในสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีการทำงาน มีเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. ครูมีส่วนร่วม สามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานประกันคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ศึกษาแนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (พ.ศ. 2561) ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การ

ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) การติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,218 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จำนวน 293 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้น ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และใช้การสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการ สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและครอบคลุมแนวคิดการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม แต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรง มีคุณภาพใช้ได้
7. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .60-1
8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Conversation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนก .56 - .93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98
10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและผ่านการหาค่าคุณภาพแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F test (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 293)

การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.70	1.225	มาก
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี	3.75	1.221	มาก
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.76	1.225	มาก
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.75	1.212	มาก
5. การติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.75	1.262	มาก
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.74	1.254	มาก
รวม	3.74	1.233	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.233) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.225) รองลงมาคือ ข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.262) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ร่วมกันพิจารณาสาระสำคัญที่จะกำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.430)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.67	1.233	3.75	1.213	-.536	.592
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี	3.73	1.218	3.78	1.241	-.319	.750
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.74	1.292	3.82	1.237	-.516	.606
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา	3.74	1.220	3.78	1.199	-.240	.810
5. ด้านการติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.73	1.265	3.78	1.261	-.290	.768
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.71	1.262	3.79	1.242	-.525	.600
รวม	3.72	1.248	3.78	1.232	-0.404	0.688

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบดำเนินการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

การบริหารงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	24.074	2	12.037	8.243**	.000
	ภายในกลุ่ม	414.444	290	1.429		
	รวม	438.518	292			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	23.384	2	11.692	8.199**	.000
	ภายในกลุ่ม	413.554	290	1.426		
	รวม	436.939	292			
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	23.926	2	11.963	8.934**	.000
	ภายในกลุ่ม	414.541	290	1.429		
	รวม	438.467	292			
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	30.456	2	15.228	11.092**	.000
	ภายในกลุ่ม	398.134	290	1.373		
	รวม	428.590	292			
5. ด้านการติดตามการดำเนินงานให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	28.512	2	14.256	9.474**	.000
	ภายในกลุ่ม	436.4.6	290	1.505		
	รวม	464.918	292			
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	33.059	2	16.529	11.248**	.000
	ภายในกลุ่ม	426.184	290	1.470		
	รวม	459.243	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	26.854	2	13.427	9.671**	.000
	ภายในกลุ่ม	402.621	290	1.388		
	รวม	429.475	292			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	18.629	3	6.210	4.274**	.006
	ภายในกลุ่ม	419.889	289	1.453		
	รวม	438.518	292			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัด การศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	20.044	3	6.681	4.632**	.004
	ภายในกลุ่ม	416.895	289	1.443		
	รวม	436.939	292			
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	22.682	3	7.561	5.255**	.002
	ภายในกลุ่ม	415.785	289	1.439		
	รวม	438.467	292			
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	18.194	3	6.065	4.271**	.006
	ภายในกลุ่ม	410.397	289	1.420		
	รวม	428.590	292			
5. ด้านการติดตามการดำเนินงานให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	24.602	3	8.201	5.382**	.001
	ภายในกลุ่ม	440.317	289	1.524		
	รวม	464.918	292			
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	22.752	3	7.584	5.021**	.002
	ภายในกลุ่ม	436.490	289	1.510		
	รวม	459.243	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	21.047	23	7.016	4.964**	.002
	ภายในกลุ่ม	408.428	289	1.413		
	รวม	429.475	292			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมครูที่มีทำงานขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นดังนี้
 - 2.1 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 2.3 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดเห็นของครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการใช้เทคโนโลยี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานประกันคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา วงษ์นาค (2564) ได้ให้แนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ ว่าเป็นกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยมีกระบวนการวางแผนการทำงานตามแผน การตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ และ ครรชิต วงศ์เต็ม (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของตนเอง สร้างเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายในและการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาโดยการเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการประเมินผลภายใน เช่น เข้าร่วมพิจารณาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลภายในสถานศึกษา ร่วมกันพิจารณาจัดสร้างเครื่องมือ ในการจัดเก็บข้อมูลลักษณะต่าง ๆ ในกระบวนการประเมินผลภายใน ร่วมกันทำการสำรวจเก็บข้อมูลที่คณะกรรมการสำรวจ ร่วมกันทำการวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกันสรุปผลการประเมิน การให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ที่กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอง และร่วมกันกำหนดเกณฑ์การตัดสินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติหน้าที่หลักหรือหน้าที่ประจำที่รับผิดชอบอย่างมีระบบตามกระบวนการและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เช่น หน้าที่การสอนต้องมีการพัฒนา หลักสูตร และแผนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนที่ชัดเจน และมีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบคือการขาดข้อมูลที่ครบถ้วนและทันสมัยสำหรับใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และการดำเนินการตามแผนส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตามพบว่า สถานศึกษาบางแห่งเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัยวรรณ นรินรัตน์ (2559) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ซึ่งเป็นการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาภายในมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพในการบริหารจัดการ โดยมุ่งคุณภาพการบริหาร คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองและสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้ และ นุชนาถ สิงห์หนอง (2566) ได้กล่าวถึงบทบาทของครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่า บทบาทของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย มีความตระหนักและเจตคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการได้รับมอบหมายเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพมักจะมุ่งเน้นการศึกษาในทุกด้าน พิมพ์นารา เสาวนิตย์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารระบบประกันคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารระบบประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบการบริหารระบบคุณภาพ สู่ความเป็นเลิศ 5 องค์ประกอบ 19 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากร ด้านที่ 4 การพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร และด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมีกระบวนการบริหารระบบประกันคุณภาพ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1การควบคุมคุณภาพ (การวางแผน P=Plan) ประกอบด้วย 1) การ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การจัดโครงสร้างการบริหาร 3) การจัดระบบสารสนเทศ 4) การ กำหนดมาตรฐานคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 การตรวจติดตามคุณภาพ (การดำเนินการ D=Do) ประกอบด้วย 1) การวางแผนการบริหาร 2) กระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพ 3) การมีส่วนร่วม 4) การดำเนินการระบบประกันคุณภาพและ 2.5 การ

นิเทศกำกับติดตาม ขั้นตอน 3 การประเมิน คุณภาพ (การตรวจสอบและการปรับปรุง) ประกอบไปด้วย 1) การประเมินตนเอง 2) การปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ และ 3) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสมตาม องค์ประกอบและกระบวนการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารระบบประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ความคิดของครูที่มีทำงานขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาอาจมีผลต่อมุมมองแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการวิจัย วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ (2557) ได้กล่าวถึงการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยระบุว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อกระบวนการบริหารงานและการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากขนาดที่ใหญ่ขึ้นทำให้ต้องมีการแบ่งงานที่ชัดเจน และการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลการวิจัย วันทนา นื่อน้อย (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จะมีการจัดการทรัพยากรได้มากกว่า ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพมีความเป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการประเมินและติดตามที่เข้มงวด ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการบริหารและการจัดการทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล บริบทสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดการทรัพยากร และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก หากได้รับการปรับปรุงในส่วนที่เป็นปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพจะสามารถยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์บริบทชุมชนและปัจจัยเฉพาะของโรงเรียน เพื่อกำหนดมาตรฐานที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง

2. ควรเพิ่มการมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และชุมชนในการพิจารณามาตรฐาน

3. ควรจัดตั้งระบบจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบดิจิทัล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและรวดเร็ว

4. ควรเพิ่มการฝึกอบรมด้านการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

5. ควรจัดทำระบบติดตามความก้าวหน้าของแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

6. ควรส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือการติดตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. (2561). ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย และการศึกษาระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:

ครุฑจิต วงศ์ไต้. (2557). การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านกุดแสดวัฒนราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จินตนา วงษ์นาค. (2564). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนบ้านลำแดง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นุจนาถ สิงห์หอย. (2566). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารและการจัดการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พิมพ์นารา เสาวนิตย์. (2562). รูปแบบการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก. หน้า 3.
วันทนา เนื่อน้อย. (2560). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ. (2557). การประเมินตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุขบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.

อุทัยวรรณ นรินทรรัตน์. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

E073S: ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอดุสิตบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

FACTORS OF MANAGEMENT THAT AFFECT THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL
ADMINISTRATION IN THANYABURI DISTRICT UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA PATHUM THANI DISTRICT 2

ชินวัตร แผ่นทอง¹ สมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน โดยกำหนดจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (1670) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.976 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงบประมาณ ตามลำดับ
3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพ

Abstract

Research on Management Factors Affecting the Effectiveness of School Administration in Thanyaburi District, under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office, Zone 2. This research aimed to study the administrative factors influencing the effectiveness of school management in Thanyaburi District under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of school administrators and teachers from the same educational service area, with a total of 231 participants. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's table (1970). The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, with a content validity index ranging from 0.8 to 1 and a reliability coefficient of 0.976. Data were analyzed using statistical software, applying statistical methods such as percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The findings are as follows:

1. Management Factors: The overall score and the individual aspects were at a high level When considering each aspect, 7 aspects were rated the highest, and 1 aspect was rated high. The top three aspects in descending order are: organizational atmosphere and culture followed by management and organizational structure.
2. School Administration Effectiveness: The overall score and the individual aspects were at a high level When considering each aspect, 1 aspect was rated the highest, and 3 aspects were rated high. The top three aspects in descending order are: general administration followed by personnel management and budget management.
3. Influence of Management Factors on School Administration Effectiveness: The overall school administration effectiveness significantly differs at the .01 level.
4. Relationship Between Management Factors and School Administration Effectiveness: The relationship was found to be significantly positive at the .01 level.

Keywords: Management Factors, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารในปัจจุบัน สิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือการทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานใน 4 หน้าที่ พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายที่ทันการณ์ (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2554: 6) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ที่มีปรากฏในช่วงขณะนั้น ๆ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดย่อมมีการปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารโดยคำนึงถึงเหตุผล งบประมาณ บุคคล และชุมชน

ปัจจัยการบริหาร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรทางการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ตามศาสตร์และศิลป์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) และ 2) แสวงหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (Management Resources) สำหรับทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. 2558: 320-321) ปัจจัยด้านความคิดการมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ปัจจัยการสร้างแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การและการมีคุณลักษณะชีวิตสังคมที่ดีด้วยคุณลักษณะในเชิงวิชาการมีความรู้และความคิดเชิงสร้างสรรค์ใฝ่เรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีพฤติกรรมยอมรับการเปลี่ยนแปลง (สุดาพร ทองสวัสดิ์. 2556: 342) ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนา คุณภาพบุคลากรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลการเรียนดี เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนหลักสูตรที่มีความทันสมัยตรงกับบริบทชุมชน สังคมที่ต้องการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกับครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพราะการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารการศึกษาให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (ยุวดี ประทุม. 2559: 167) อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความก้าวหน้า ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เนื่องจากครูได้รับ โอกาสจากผู้บริหารทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ ความรู้และต่อยอดทักษะวิชาการด้วยการสนับสนุนการอบรมอยู่เสมอ จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ครูได้แสดงความสามารถทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ความสามารถและความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในภาพรวมส่งผลให้เกิดการจูงใจของครูที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (วันวิสาข์ หอมขจร. 2561: 94) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (วิศรดา อรุณกิตติพร. 2561: 19)

ส่วนประสิทธิผลนั้น “กระบวนการ” เปรียบเป็น “หัวใจ” ของระบบที่คอย ขับเคลื่อน ผลักดันให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไปสูเป้าหมายที่ ผลผลิตขององค์การในที่สุด ประสิทธิผลกระบวนการเป็น การบูรณาการเทคนิคหรือวิธีการหรือกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ “ปฏิภณสัมพันธ์” ย่อมมีผลทำให้เกิดพลัง การขับเคลื่อนให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีก่อน-หลัง อย่างถูกกาลเทศะที่เหมาะสม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2553: 21) ประสิทธิผลในระดับ สถานศึกษาตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ คือ คุณภาพของงานทั้ง 4 ฝ่าย อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน

วิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 39-113) ซึ่งเกิดจากผลสำเร็จ ของการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด จากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อนำมาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนสำเร็จตาม เป้าหมายของสถานศึกษา (วรรณดี จันทรวงทอง. 2559: 79)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลเป็นที่ยอมรับทั่วไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชนนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนตามต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคงและสามารถปรับตัวได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

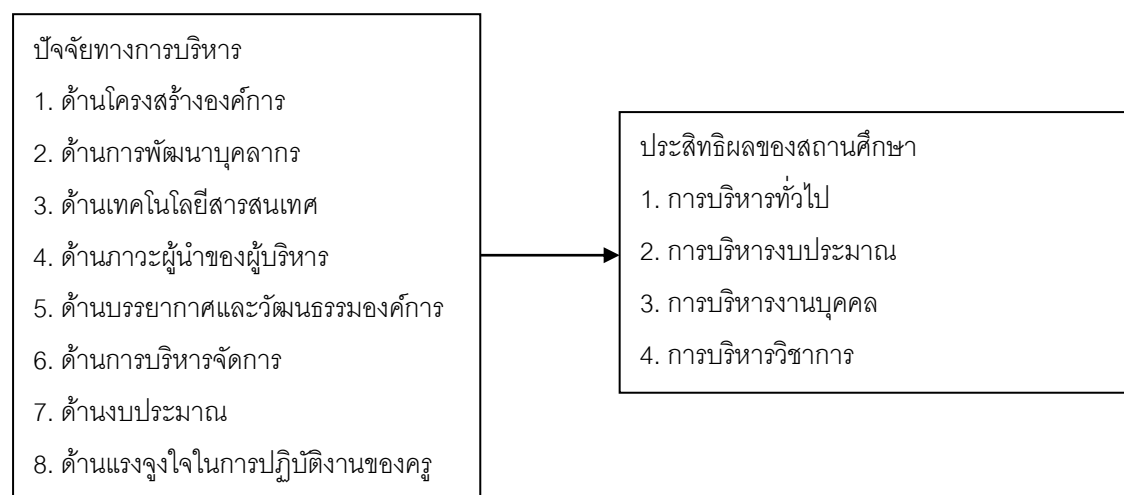
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในโรงเรียน ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในด้านการวิจัย เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) การบริหารจัดการ 7) งบประมาณ และ 8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของปัจจัยการบริหาร Simon (1960), อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559), สรคุปต์ บุญเกษม (2559), จตุรภัทร ประทุม (2559), ทรรศนกร สงครินทร์ (2559), เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560), วริศรา อรุณกิตติพร (2561), วิมาลย์ ลีทอง (2563), ประยงค์ ศรีโหมี (2563) ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานบริหารงบประมาณ 2) ด้านงานบริหารบุคคล 3) ด้านงานบริหารวิชาการ และ 4) ด้านงานบริหารทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 577 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน 559 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เขตอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูจำนวน 221 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารจำแนกเป็น 8 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนจำแนกเป็น 4 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่น .976

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ส่งถึงผู้บริหารในเขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและบุคลากรครูในเขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.54	.433	มากที่สุด	3
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.47	.528	มาก	8
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.54	.438	มากที่สุด	4
4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.53	.520	มากที่สุด	6
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.55	.439	มากที่สุด	1
6. ด้านการบริหารจัดการ	4.55	.464	มากที่สุด	2
7. ด้านงบประมาณ	4.53	.473	มากที่สุด	5
8. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	4.50	.507	มากที่สุด	7
รวม	4.47	.502	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .477) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .439) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .464) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .433) ตามลำดับ

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การบริหารทั่วไป	4.50	.397	มากที่สุด	1
2. การบริหารงบประมาณ	4.45	.454	มาก	3
3. การบริหารงานบุคคล	4.46	.435	มาก	2
4. การบริหารวิชาการ	4.44	.466	มาก	4
รวม	4.46	.438	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} =$
 4.46, S.D. = .438) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตาม
 ลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .397) รองลงมาคือ งานบริหารงาน
 บุคคล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .435) และงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .454) ตามลำดับ

ตาราง 3 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MD	F	Sig.
1. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	19.250	10	1.925	24.989**	.000
	ภายในกลุ่ม	16.948	220	.077		
	รวม	36.197	230			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	27.982	10	2.798	31.529**	.000
	ภายในกลุ่ม	19.525	220	.089		
	รวม	47.506	230			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	26.367	10	2.637	33.695**	.000
	ภายในกลุ่ม	17.216	220	.078		
	รวม	43.583	230			

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MD	F	Sig.
4. การบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	29.325	10	2.932	31.127**	.000
	ภายในกลุ่ม	20.726	220	.094		
	รวม	50.051	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	25.731	10	2.573	30.335**	.000
	ภายในกลุ่ม	18.604	220	.085		
	รวม	44.334	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y
X ₁	1								
X ₂	.746**	1							
X ₃	.740**	.793**	1						
X ₄	.587**	.603**	.628**	1					
X ₅	.714**	.701**	.737**	.643**	1				
X ₆	.657**	.733**	.726**	.599**	.814**	1			
X ₇	.690**	.717**	.706**	.580**	.726**	.825**	1		
X ₈	.682**	.646**	.711**	.570**	.740**	.774**	.805**	1	
Y	.675**	.725**	.732**	.593**	.781**	.781**	.792**	.806**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคู่มี ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .806 และตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .593

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหาร เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคู่มี ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .806 และตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .593

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลิทอง (2563: 79) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ งานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลิทอง (2563: 79) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มาก

3. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) ได้วิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ปัจจัยการบริหาร
โรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และ 3) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคู่มี ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
(X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .806 และตัวแปรปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้าน
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .593 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์
(2564) พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r_{xy} = .930$) 5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7) ด้านการ
พัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้
ในการบริหารงาน (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
เท่ากับ ± 0.09251

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจั
การศึกษา ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มี
อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยที่ 5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพ
แวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอน ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ
ปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ปัจจัยที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ 1 ด้านโครงสร้าง

องค์กร ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เขตอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่งานบริหารวิชาการเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งตาม
หลักความเป็นจริง งานบริหารวิชาการคือหัวใจของสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการส่งเสริมงานบริหารวิชาการเพื่อพัฒนา
โรงเรียนให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนจากเขตสถานศึกษา
อื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไป ทำการวิจัยในรูปแบบการ
วิจัยเชิงปฏิบัติการ แก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทรรศนกร สงครินทร์. (2560). **การประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 13 “From Local to
Global in the Context of Thailand 4.0: จากท้องถิ่น สูสากลในบริบทประเทศไทย 4.0”**. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประยงค์ ศรีโหม้. (2563). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). **การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขต
ร้อยเอ็ด**. 4(2).

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ยุวดี ประทุม. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณดี จันทรวงทอง. (2559). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ หอมขจร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษย์ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุทธิจิรวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(3): 20-31.
- สรคุปต์ บุญเกษม. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(1): 217-230.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (เล่ม 1-9). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2556). การประชุมหามติใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย”. สังกัด: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- 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.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.

E074S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

CONDITIONAL RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATION LEADERSHIP AND
PERSONNEL MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SAI MAI DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN

ธัญทิพย์ ปานขุนทด¹ สมนึก การิเวท²

¹ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 240 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งสุ่มตัวอย่างสัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ .97 และค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 เท่ากับ .93 และค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 3 เท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .915$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to 1) study transformational leadership of school administrators under the Sai Mai district office, Bangkok Metropolitan, 2) study personnel management effectiveness of school administrators under the Sai Mai district office, Bangkok Metropolitan and 3) study relationship between transformational leadership and personnel management effectiveness of school administrators

under the Sai Mai district office, Bangkok Metropolitan. The samples were 240 school administrators and teachers in schools under the Sai Mai district office. By using the table of Krejcie; & Morgan (1970: 608) which used stratified random sampling classified by educational institution. The tools used to collect data were 5-rating check list scale questionnaires with the Item Object Congruence Index (IOC) of .97, the reliability in the second part and the third part of .93 and .88. The statistics for data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and Pearson's product moment correlation coefficient (r). The research findings were as follows: 1) the condition of transformational leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan in overall was at a high level. 2) the personnel management effectiveness of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan in overall was at a high level. And 3) transformational leadership were positively related to personnel management effectiveness of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan, with a high level of relationship ($r = .915$) statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness, Personnel management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันกันสูงที่มีทั้งโอกาส และภัยคุกคามต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่ละประเทศต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวตลอดเวลา โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนเพื่อจะเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งการเติบโตในยุคแห่งข้อมูลและข่าวสารที่แพร่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการองค์กรจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานที่เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตาม การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเป็นผู้นำการศึกษา (เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ. 2561: 1) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดีในการทำงานให้เกิดผลสูงสุด และหากหน่วยงานใดมีผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านสถานศึกษานั้นย่อมจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. 2560: 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุขในการทำงานขององค์กร ไม่มีความขัดแย้งองค์กรสามารถปฏิบัติหรือดำเนินการกิจได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม (เอกวุฒิ ไกรมาก. 2558: 20) ซึ่งการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) จึงเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่นได้ และ ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein. 2000: 151) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ กระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในองค์กร (นารินทร์ เศษะท้าน. 2561: 25) และผู้บริหารสถานศึกษายังถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (วิไลลักษณ์ สีดา. 2562: 24) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการจำเป็นต้องเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำไปสู่ความมีภาวะผู้นำที่สามารถรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมเป็นองค์กรที่อยู่รอดได้ ฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการแสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบารมีในองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนได้ (มัทธนา ชุมปัญญา. 2563: 20)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา บุคคลจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าอุดมการณ์ของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่จะต้อง อาศัยกำลัง สติปัญญา ความคิด ความสามารถของบุคคลในการดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จะต้องดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ การกำหนดเป้าหมายและสั่ง การ ส่วนผลงานจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. 2561: 16) การจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร เพราะการสรรหา บุคคลให้ได้คนดีเหมาะสมกับงาน สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ง่ายขึ้น และได้รับความ ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ทุกงาน และในการบริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่ง คือ การบริหารบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานต่าง ๆ นั้นประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563: 67) พบว่า การยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็น และความต้องการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม สร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทบทวนความรู้เป็นระยะ และการรักษาวินัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วม ในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการ อบรม/สัมมนา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง ควรสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม จุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษาพร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพในองค์กร และอาศัยรูปแบบการพัฒนาระบบของภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้ อย่างดี ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำ

ข้อมูลของผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

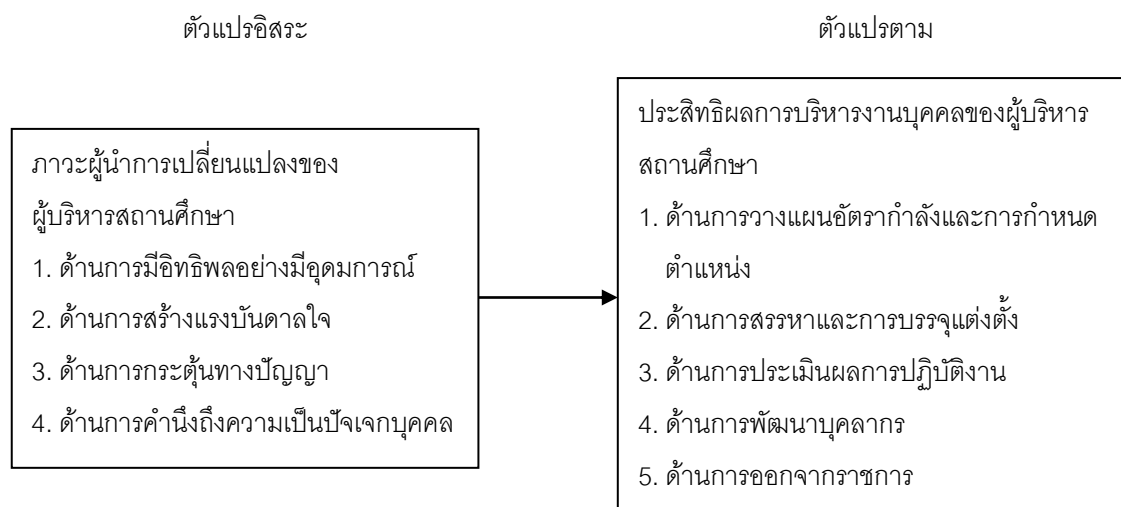
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบล และ อวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994), ซาย ชังเจ และ ชัวจิง (Shin, Shung Jae; & Zhou Jing. 2003), บาซาม (Basham. 2012), บอตทอมลีย์ และคณะ (Bottomley; et al. 2016), เบญจวรรณ ผินสุ (2558), กันตพิชญ์ สีตน์ไชย (2558), ชำนาญ คำบุญโญสินชัย (2559), สิริชัย นนทะศรี (2559) และ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561) และแนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ มอนดี้ และ โนเอ (Mondy; & Noe. 1990), สโตรี (Story. 1991), คาสซิโอ (Cascio. 1992), ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg; & Ornstein. 2008), กระทรวง ศึกษาธิการ (2547), ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559), วรณยุพา ต้นมณี (2559) และ ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมดจำนวน 636 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งสุ่มตัวอย่างสัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google form กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลได้ จำนวน 240 ชุด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบกลับอย่างสมบูรณ์ที่สุดทั้งสิ้น 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	.528	มาก	2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	.614	มาก	3
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.26	.503	มาก	1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	.525	มาก	4
รวม	4.14	.404	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .404) โดยอ้างอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 69) เมื่อพิจารณารายด้านที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .503) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .528) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .525)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.34	.510	มาก	1
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.19	.491	มาก	4
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.23	.482	มาก	3
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.27	.475	มาก	2
ด้านการออกจากราชการ	4.17	.486	มาก	5
รวม	4.24	.421	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .421) โดยอ้างอิงเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 69) เมื่อพิจารณารายด้านที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .510) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .475) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .486)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.000					
X_1	.453**	1.000				
X_3	.442**	.352**	1.000			
X_4	.303**	.408**	.553**	1.000		
X	.720**	.734**	.772**	.775**	1.000	
Y	.730**	.692**	.684**	.663**	.915**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .915$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x1y} = .730$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x2y} = .692$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x3y} = .684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x4y} = .663$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่ามากที่สุด รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่ามากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .915$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นทางปัญญาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นปัญหาขององค์กร เกิดกระบวนการคิดใช้ในการแก้ปัญหาในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รวมทั้ง

มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาวเวลล์ และ คอสทลีย์ (Howell; & Costley. 2001: 289) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นความผูกพันของคนในองค์กรให้มีความขยัน กระตือรือร้นสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก และสอดคล้องกับ เบส และ อาวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994: 322) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสันทนรักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ กระตุ้นใจสร้างเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และยังให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิสุรีย์ วงศ์จันทร์ (2560) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน มีความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และยังส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาชกร รวดเร็ว (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เอกชัย ทาปุ่น (2566) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง มีการใช้เหตุผลและหลักฐานเป็นประจักษ์ ใช้วิธีการตั้งคำถามให้ ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย ใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ใน

การแก้ปัญหาในการทำงาน เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร และยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุมได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภาซกร รวดเร็ว (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คอยแนะนำวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง มีความสนใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภาซกร รวดเร็ว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานให้เหมาะสมคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559: 27) กล่าวว่า การดำเนินการแสวงหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง และ สิรินันท์ บุษชะบา (2559: 31) กล่าวว่า การดำเนินงานในการจัดสรรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน มีกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลัง และมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน โดยร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหาบุคลากรที่มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ

ยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา และกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร และมีการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงตามกำหนดหลักเกณฑ์ กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ ๆ การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน และให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล โพธิ์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เอกชัย ทาปັນ (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และมีกิจกรรมจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อน เข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เอกชัย ทาปັນ (2566)

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถปฏิบัติงานราชการได้หรือเหตุอื่น ๆ และจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน มีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความสำเร็จ ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงานด้วย สาเหตุที่แตกต่างกัน และพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล โพธิ์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เกียรติคุณ พลวงศ์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร โดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าของความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานอย่างถูกต้องและมีความยุติธรรมในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี จิรนาทกุล (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ให้มีการแสดงออกมากที่สุดในการลงมือปฏิบัติงาน และมีการติดตามการประเมินผล เพื่อช่วยให้งานและตัวบุคลากรนั้นมี

ประสิทธิภาพสูงสุด และควรให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและเพื่อนร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายได้

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคำนึงถึงความยุติธรรมในการสรรหา การคัดเลือกและอัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ในการพิจารณาตัดสินใจว่าต้องการสรรหา บุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์กรและผู้รับบริการเป็นสำคัญ แต่ต้องไม่ขัดกับระเบียบวิธีการปฏิบัติทางราชการ มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการควบคุมความประพฤติบุคลากรของโรงเรียนที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ และเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่นเกิดความเลื่อมใสศรัทธาของผู้บริหารได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรมีศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถาบันอื่น ๆ เพิ่มการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรมีศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของประสิทธิผลของสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นฤมล โพธิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิสมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภาชกร รวดเร็ว. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 8(32): 23-33.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษายะลา เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)**. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2561, จาก www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draftplan-Aug2017.pdf.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: อภิชาติ.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สิรินันท์ บุชชะบา. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 30(2): 73-89.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- เอกชัย ทาปิ่น. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. Thousand Oak: Sage.
- Howell, J. P.; & Costley D. L. (2001). Understanding Behaviors for Effective Leadership. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Sizes for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 3rd ed., New York: Maple-Vail Book.

E075S: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER BANGKHAE DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN

จินตวีพร เมฆหมอก¹ อุษาพร กลิ่นเกษร² อมรรัตน์ ประวิตรุ่งเรือง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (1970) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การจัดอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ พัฒนาทักษะการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจนและวัดผลได้ ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในทีม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตบางแค, กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aimed to 1) examine the creative leadership of school administrators under the Bang Khae District Office, Bangkok; 2) compare the creative leadership of school administrators based on educational level, work experience, and school size; and 3) propose guidelines for developing creative

leadership among school administrators under the Bang Khae District Office, Bangkok. The sample consisted of 205 teachers in schools under the Bang Khae District Office during the academic year 2023. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table, employing stratified and simple random sampling methods. The research instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from 0.60 to 1 and a reliability coefficient of 0.82. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F test, and content analysis.

The research findings revealed that 1. the overall level of creative leadership among school administrators under the Bang Khae District Office, Bangkok, was high; 2. there were no significant differences in the creative leadership of school administrators based on teachers' opinions when classified by educational level, work experience, and school size; and 3. the recommended guidelines for developing creative leadership among school administrators included organizing training or seminars on creative thinking development, encouraging participation in decision-making processes at all levels, enhancing skills in setting clear and measurable long-term goals, promoting team-building activities, and fostering the use of technology in school administration.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Bang Khae District Office, Bangkok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาไทยและทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยี นโยบายทางการศึกษา และความคาดหวังของสังคม เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเรียนรู้ออนไลน์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา (นิกร คณาธรรม. 2567: 56) นโยบายทางการศึกษามุ่งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา (อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. 2567: 101) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และบริหารทรัพยากรเพื่อรักษาคุณภาพการศึกษา (เชิดพงษ์ งอกनावัง. 2566: 211) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร (เอกราช โฆษิตพิมานเวช และคณะ. 2565: 156) แนวคิดนี้ยังส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ขวัญภา นามแก้ว. 2566: 102; และ Robinson. 2007: 70)

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ โดยต้องสามารถเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (ธีรเดช ขวัญนาคม. 2562: 147) นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีทักษะในการส่งเสริมความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์ และการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย (Ash; & Persall. 2007: 125) การศึกษาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้าใจปัญหาของสังคมไทย และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษา (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2561: 89)

สำนักงานเขตบางแคมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 12 โรงเรียน รองรับนักเรียนจำนวน 8,135 คน และมีข้าราชการครู 423 คน (สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. 2566: 15) แม้ว่าการบริหารการศึกษาจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการเรียนรู้ แต่โรงเรียนในสังกัดยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนที่ไม่สมดุล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน การขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา และข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล นอกจากนี้ แม้จะมีการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงหลักสูตร แต่การดำเนินงานในบางโรงเรียนยังขาดแนวทางที่เป็นระบบและขาดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และชุมชน (สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. 2566: 26) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และนำแนวทางที่เป็นนวัตกรรมมาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแค เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

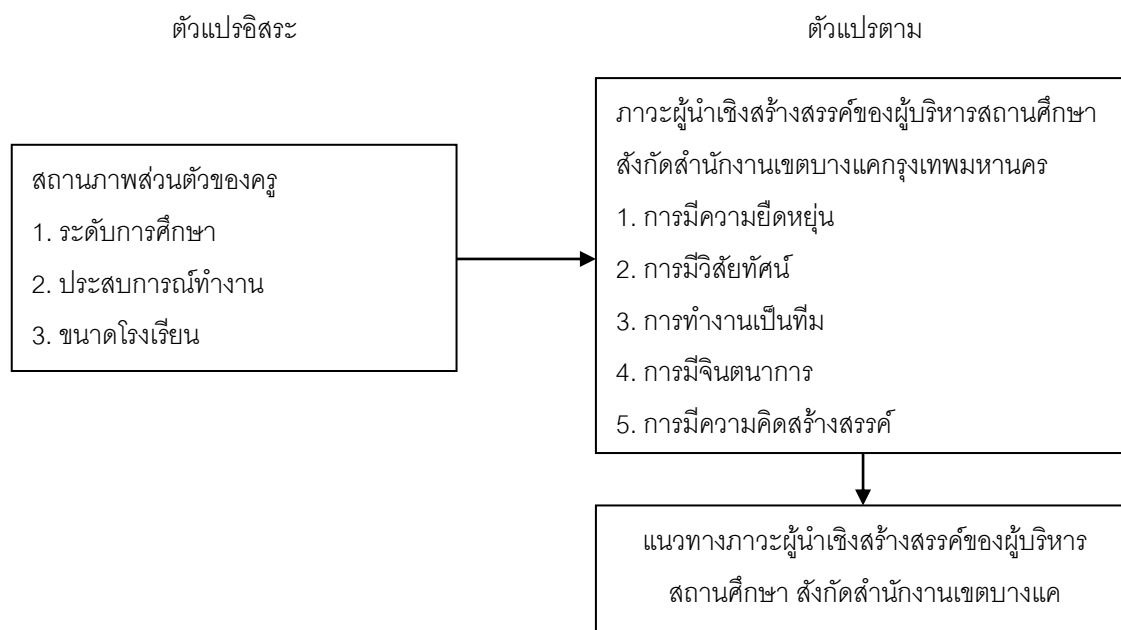
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค นำผลการวิจัยไปวางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางแค นำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ ตัวแปรตามนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ (สุรียพร ไกรสิน. 2567: 95, อิบตีซาม เจ๊ะหะ, 2564: 49, แก้วมณี ปัทมะ, 2564: 91, พันธิดา ชูนาม, 2564: 125, พรธชา บริบูรณ์, 2565: 77, ชูวิทย์ ธรรมจิตร, 2566: 105, จรรยา หัสมา, 2566: 153, จิราพร จันทร์คุ้ม, 2567: 90, มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์, 2565: 41 และ อภิวัฒน์ เลิศสงคราม. 2567: 51) ส่วนตัวแปรอิสระนั้น ผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยของ อีริคเซ ซวัญนาคม (2562 : 147), จันจิรา น้ำขาว (2562: 89) และ สุรียพร

ไกรสิน (2566: 90-113) ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งแสดงรายละเอียดของตัวแปรดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 423 คน (สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางการกำหนด ขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีจินตนาการ และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

วิธีการหาคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสภานิสิต เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา โดยนำ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.82
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ไปแล้ว นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ อาจารย์ที่ปรึกษาสภานิสิต
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบถามสอบในรูปแบบของออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การมีจินตนาการ	3.62	0.756	มาก	4
2. การมีความยืดหยุ่น	3.74	0.707	มาก	1
3. การมีวิสัยทัศน์	3.64	0.721	มาก	3
4. การทำงานเป็นทีม	3.73	0.748	มาก	2
5. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.51	0.765	มาก	5
รวม	3.63	0.679	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.679) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.707) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.748) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.721) การมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.756) และการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.765) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 89)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 116)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีจินตนาการ	3.68	0.774	มาก	3.57	0.742	มาก
2. การมีความยืดหยุ่น	3.76	0.753	มาก	3.72	0.673	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์	3.73	0.695	มาก	3.57	0.735	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	3.76	0.756	มาก	3.71	0.744	มาก
5. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.48	0.807	ปานกลาง	3.36	0.730	ปานกลาง
รวม	3.68	0.708	มาก	3.58	0.656	มาก

จากตาราง 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.708) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.753) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.756) การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.695) และการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.774) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.807) ตามลำดับ

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.656) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.673) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.744) การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.735) และการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.742) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.730) ตามลำดับ

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 89)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 116)		ระดับความ แตกต่าง	t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. การมีจินตนาการ	3.68	0.774	3.57	0.742	ไม่แตกต่าง	1.04	0.298
2. การมีความยืดหยุ่น	3.76	0.753	3.72	0.673	ไม่แตกต่าง	0.39	0.695
3. การมีวิสัยทัศน์	3.73	0.695	3.57	0.735	ไม่แตกต่าง	1.63	0.105
4. การทำงานเป็นทีม	3.76	0.756	3.71	0.744	ไม่แตกต่าง	0.45	0.651
5. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.48	0.807	3.36	0.730	ไม่แตกต่าง	1.10	0.273
รวม	3.68	0.708	3.58	0.656	ไม่แตกต่าง	1.01	0.316

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	p-value	ระดับความ แตกต่าง
1. การมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.576	4	0.894	1.581	.181	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	113.078	200	0.565			
	รวม	116.653	204				
2. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.752	4	0.938	1.908	.110	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	98.310	200	0.492			
	รวม	102.062	204				

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	p-value	ระดับความ แตกต่าง
3. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4.206	4	1.051	2.065	.087	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	101.819	200	0.509			
	รวม	106.024	204				
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.235	4	1.059	1.928	.107	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	109.823	200	0.549			
	รวม	114.058	204				
5. การมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	6.417	4	1.604	2.043	.065	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	112.837	200	0.564			
	รวม	119.254	204				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.653	4	0.913	2.021	.093	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	90.362	200	0.452			
	รวม	94.015	204				

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	p-value	ระดับความ แตกต่าง
1. การมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.501	2	0.251	0.436	.647	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	116.152	202	0.575			
	รวม	116.653	204				
2. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.583	2	0.291	0.580	.561	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	101.479	202	0.502			
	รวม	102.062	204				

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS	F	p-value	ระดับความ แตกต่าง
3. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.984	2	0.492	0.946	.390	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	105.040	202	0.520			
	รวม	106.024	204				
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.694	2	0.347	0.618	.540	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	113.364	202	0.561			
	รวม	114.058	204				
5. การมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.830	2	0.415	0.708	.494	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	118.424	202	0.586			
	รวม	119.254	204				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.419	2	0.210	0.452	.637	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	93.596	202	0.463			
	รวม	94.015	204				

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการ ได้แก่ 1) ควรจัดอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหาจากมุมมองใหม่และคิดแนวทางการแก้ไขที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้บริหารผ่านกิจกรรมเวิร์กช็อปหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 3) สนับสนุนการเรียนรู้จากกรณีศึกษาขององค์กรที่มีนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น โปรแกรมออกแบบภาพหรือแอปพลิเคชัน เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และ 5) จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ทดลองแนวคิดใหม่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการลองผิดลองถูก

3.2 การมีความยืดหยุ่น ได้แก่ 1) จัดอบรมเกี่ยวกับการปรับตัวและการบริหารความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนับสนุนการทดลองและประเมินวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของมุมมองและลดความตึงเครียดในองค์กร 4) จัดกิจกรรมสร้างแรง

บันดาลใจ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างการยอมรับความล้มเหลว และ 5) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อฝึกผู้บริหารในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.3 การมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจนและวัดผลได้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้แนวคิดใหม่จากผู้นำในวงการ 3) ใช้เครื่องมือการวางแผนอนาคต เช่น แผนภาพอนาคต (Future Mapping) เพื่อช่วยผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและรายละเอียดของวิสัยทัศน์ 4) สร้างกระบวนการติดตามและประเมินผล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์

3.4 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) จัดอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารในทีม เพื่อช่วยเพิ่มความชัดเจนและลดความเข้าใจผิดระหว่างสมาชิกในทีม 2) ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น การทำงานร่วมกันในโครงการพิเศษ หรือกิจกรรมนันทนาการ 3) ใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ โดยแบ่งหน้าที่ชัดเจนและสร้างโอกาสให้ทุกคนมีบทบาทสำคัญ 4) สนับสนุนการแก้ไขความขัดแย้งในทีมผ่านการจัดอบรมที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง และ 5) ใช้ระบบการติดตามผลการทำงานในทีม เพื่อประเมินและพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน

3.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันที่ออกแบบมาเพื่อสร้างไอเดียใหม่ 2) สนับสนุนการจัดเวิร์กช็อปที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ 3) ให้อำนาจหรือการยอมรับในการกระตุ้นให้ผู้บริหารนำเสนอแนวคิดใหม่ 4) จัดการประกวดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดแนวคิดที่มีความสร้างสรรค์ และ 5) สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการอ่านหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวกับนวัตกรรม เพื่อช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการบริหาร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแคสามารถดำเนินการผ่านหลายแนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมจินตนาการโดยจัดอบรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีกระตุ้นแนวคิดใหม่ การเพิ่มความยืดหยุ่นผ่านการอบรมการบริหารความเปลี่ยนแปลงและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในตัดสินใจ การพัฒนาวิสัยทัศน์โดยสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการเข้าร่วมสัมมนาระดับนานาชาติ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านการอบรมการสื่อสารและการบริหารความขัดแย้ง และการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ผ่านเทคโนโลยี เวิร์กช็อป และการประกวดนวัตกรรม

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแคอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและขับเคลื่อนการพัฒนาศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและสังคม โดยเฉพาะในด้านการบริหารงาน การจัดการทรัพยากร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (ขวัญภา นามแก้ว, 2566: 98-115) นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์และจินตนาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และกระตุ้นความร่วมมือในองค์กร (ธีรเดช ขวัญาคม, 2562: 134-150) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (ธีรเดช ขวัญาคม, 2562: 147) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562: 89) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูง รองจากความยืดหยุ่น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวคิดของ Ash; & Persall (2007: 123) ยังชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร และสามารถนำพาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (Riaz; & Haider, 2016: 87) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรเดช ขวัญาคม (2562: 147) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปรับตัวขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีจินตนาการ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนานวัตกรรมและแนวทางการบริหารใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยงานวิจัยของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561: 71) พบว่า ผู้นำที่มีจินตนาการสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการคิดค้นแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษา การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างเหมาะสม งานวิจัยของ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561: 90) และ จันจิรา น้ำขาว (2562: 89) ต่างยืนยันว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาในเขตบางแคสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแค ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ระดับการศึกษา ครูในทุกระดับมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เนื่องจากผู้บริหารดำเนินการบริหารอย่างเป็นระบบ เน้นความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทุกกลุ่มครูได้รับประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน (ธีรเดช ขวัญาคม, 2562: 147) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Riaz; & Haider (2016: 87) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจัดการองค์กรได้อย่างทั่วถึงและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ 2)

ประสบการณ์ทำงาน ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันไม่แสดงความแตกต่างเชิงนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางบริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562: 89) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือ ส่งผลให้บุคลากรมีมุมมองที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับการบริหาร นอกจากนี้ งานวิจัยของ ขวัญนา นามแก้ว (2566: 102) ยังระบุว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสนับสนุนบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม 3) ขนาดโรงเรียน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและใหญ่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเน้นการบริหารที่มีมาตรฐานเดียวกันและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร ไกรสิน (2566: 90-113) ที่พบว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เสมอภาคในทุกโรงเรียน นอกจากนี้ งานวิจัยของ อารปี ทองศรีนุ่น (2565: 77-95) ระบุว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถปรับตัวและบริหารองค์กรที่มีความแตกต่างในขนาดโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และการปรับตัวตามบริบท เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแคไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตบางแค ซึ่งได้นำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการผ่านห้าด้านสำคัญ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมผ่านการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และฝึกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก. 2561: 71; Ash; & Persall, 2007: 123) 2) การมีความยืดหยุ่น สามารถพัฒนาได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวและบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน (ธีรเดช ขวัญนาคม. 2562: 147; จันจิรา น้ำขาว. 2562: 89) 3) การมีวิสัยทัศน์ ควรได้รับการพัฒนาโดยเสริมทักษะการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการวางกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างชัดเจน (Riaz; & Haider. 2016: 87; ธีรเดช ขวัญนาคม. 2562: 147) 4) การทำงานเป็นทีม ควรได้รับการสนับสนุนผ่านการอบรมด้านการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ลดปัญหาความเข้าใจผิด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน (ฐวิทย์ ธรรมจิตร. 2566: 105; พันธิดา ชูนาม. 2564: 125) และ 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ ควรได้รับการส่งเสริมผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ระดมความคิดและเครื่องมือดิจิทัล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบแนวทางการทำงานที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การมีความยืดหยุ่นซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากผลการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นจุดเด่นที่ควรรักษาและแนวทางปฏิบัติสำหรับความยืดหยุ่นนั้นควรจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว เพื่อเพิ่มความสามารถของผู้บริหารในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และพัฒนาวิธีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนให้มีการทดลองวิธีการบริหารใหม่ ๆ และสร้างกระบวนการตัดสินใจที่ครอบคลุมมุมมองของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2. การมีจินตนาการ ควรจัดโปรแกรมระดมความคิดหรือเครื่องมือสร้างภาพจำลอง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดเชิงจินตนาการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้บริหารผ่านชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจนและวัดผลได้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาระดับชาติและนานาชาติ เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้แนวคิดจากผู้นำในวงการ สนับสนุนการใช้เครื่องมือการวางแผน เช่น Future Mapping เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. การทำงานเป็นทีม ควรจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารในทีม เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการสื่อสารและลดความเข้าใจผิดระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานผ่านกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันและความสามัคคี ใช้ระบบติดตามผลการทำงานเป็นทีมเพื่อประเมินและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร

5. การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากผลการศึกษานั้นจึงควรมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์โดยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันที่ช่วยสร้างไอเดียใหม่ ๆ จัดกิจกรรมเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งสร้างระบบรางวัลเพื่อจูงใจให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรหรือปัจจัยด้านเทคโนโลยี

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ของการบริหารสถานศึกษา เช่น การบริหารบุคลากรหรือการจัดการทรัพยากร

3. ควรศึกษาวิธีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). การบริหารงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา*. 10(1): 89-102.

ขวัญณา นามแก้ว. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา. *วารสารการศึกษาและพัฒนากิจการ*. 15(3): 98-115. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jed>.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*. 15(1): 88-104. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jedu>.

จันจิรา อ่อนศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามทัศนะของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา*. 6(2): 85-110. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jedu>.

จรรยา หัสมา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการจัดการสาธารณะ*. 18(1): 150-175.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษา. *วารสารการศึกษาไทย*. 14(4): 57-78.

- จิราพร จันทรคุ้ม. (2567). การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 20(1): 88-99.
- เชิดพงษ์ งอกनावัง. (2566). บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษายุคปัจจุบัน. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา*. 10(4): 200-220. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jear/article/view/261899>.
- ฐวิทย์ ธรรมจิต. (2566). การปรับตัวและการสร้างสรรค์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา*. 9(2): 101-118. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jear/article/view/258872>.
- ธีรเดช ขวัญนาคน. (2562). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารจัดการ*. 8(1): 134-150. <https://tci-thaijo.org/index.php/ajm/article/view/174276>.
- นิกร คณาสาร. (2567). **ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). **การวิจัยทางการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พนัสนิศา ชูนาม. (2564). ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา: การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน. *วารสารนวัตกรรมทาง*. 15(2): 123-135. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jied/article/view/248592>.
- พรรษา บริบูรณ์. (2565). ความยืดหยุ่นและจินตนาการในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารผู้นำทางการศึกษา*. 8(4): 67-80.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาไทย. *วารสารการศึกษาเพื่อการพัฒนา*. 13(1): 87-105. <http://www.edu-sathit.ac.th/ejournal/index.php/Verasarn/article/view/129>.
- มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน. *วารสารการบริหารการศึกษา*. 16(2): 33-56.
- สุรีย์พร ไกรสิน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. 4(1): 90-113. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajed/article/view/258397>.
- สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. (2566). **รายงานประจำปีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางแค**. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- อภิวัดณ์ เลิศสงคราม. (2567). การบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการจัดการศึกษา*. 12(3): 45-67.
- อารปี ทองศรีนุ่น. (2565). การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น*. 25(3): 77-95.
- อปีตชา เจ๊ะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา: บทบาทของผู้บริหารและครู. *วารสารการศึกษาไทย*. 12(3): 45-58.
- อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (2567). การพัฒนานโยบายการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนโยบายและการบริหารการศึกษา*. 9(1): 99-120. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jepm/article/view/261571>.

- เอกราช โฆษิตพิมานเวช, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา. วารสาร การศึกษาไทย, 7(2), 155-177. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/thaied/article/view/251787>.
- Ash, R. C.; & Persall, M. (2007). Leadership for Creative Schools. *Journal of Education Leadership*. 25(2): 123-130. <https://doi.org/10.1177/107147810702500206>.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Riaz, A.; & Haider, M. H. (2016). Creative Leadership and Its Impact on Organizational Success. *International Journal of Business and Management*. 11(3): 78-90.
- Robinson, K. (2007). Leadership in Education: Fostering Creativity. *Educational Leadership Review*. 35(4): 56-73.

E076S: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE HAPPINESS IN WORKING OF TEACHERS UNDER THE
NONG CHOK DISTRICT OFFICE BANGKOK

กฤษณะ โททัสสะ¹ กุลจิรา รักษนคร²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น 0.923 ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.8-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย รองลงมา ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ 2) ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีสังคมดี รองลงมา ด้านการพัฒนาตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทน และ 3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.676-0.920

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

Abstract

The purpose of this research past, 1) Examine the transformational leadership of school administrators, 2) Investigate job satisfaction among teachers, and 3) Explore the relationship between

the leadership of school administrators and teachers' job satisfaction in schools under the Nong Chok District Office, Bangkok. The sample group for this study consisted of teachers in schools under the Nong Chok District Office during the 2024 academic year. Based on Krejcie and Morgan's table (1970), the sample size was determined to be 252 people. The research instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.923 and a content validity index ranging from 0.8 to 1. The data were analyzed using descriptive statistics including mean and standard deviation, and Pearson's correlation coefficient was used to analyze the relationship between the variables.

The research findings were as follows:

1. The overall transformational leadership of school administrators in the Nong Chok District Office was rated at the highest level. When considering specific aspects, the order from highest to lowest average scores was: goal-oriented leadership, good coordination by leaders, problem-solving and creative leadership, and confident leadership.
2. The overall job satisfaction of teachers in schools under the Nong Chok District Office was rated as high. When considering specific aspects, the order from highest to lowest average scores was: good social relationships, self-development, work environment, communication, job characteristics, and compensation.
3. Pearson's correlation coefficient (r) analysis between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers showed a high positive correlation ($r_{xy} = 0.686$), statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient range of 0.676-0.920.

Keywords: Transformational leadership, Educational Administrator, Job satisfaction of teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนจึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงาน มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู. 2560) โดยการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ การวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศ ทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ. 2561) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัญชาทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายหลักประการหนึ่งของแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับนี้คือการพัฒนาคอนสำหรับโลกยุคใหม่โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เชื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคม อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อริคุณ สินธนาปัญญา. 2557)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูต่างเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกลางสำคัญในการรับนโยบายต่าง ๆ มาบริหาร วางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครูและผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้องรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญ เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน และนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสารและทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วุฒิชวรณ รัตนจารุพิทักษ์. 2564: 52) กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทนคุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ครูเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงานเนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะที่เดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองตลอดเวลา ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของครูส่งผลให้ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี (กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ. 2562)

ความสุขในการทำงานทำให้นักศึกษามีพลังในการดำเนินงานในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้

สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษา อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทน มุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปีหรือสองปี เท่านั้น แต่อาจต้องใช้เวลานานกว่านั้น (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา. 2557: 29)

สถานศึกษาในเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 37 สถานศึกษา มีจำนวนครู 734 คน ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่สากล เป็นคนดีคนเก่ง มีคุณธรรม บนพื้นฐานของความสมานฉันท์ และพอเพียงแต่เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ครูในสถานศึกษาเขตหนองจอก มีภาระงานมากขึ้น จากการจัดการเรียนการสอนที่ต้องจัดเป็นประจำ เพื่อให้สถานศึกษามีผลงานในการรองรับการประเมินทั้งจากภายใน และภายนอก ส่งผลเกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน เพราะต่างคนต่างต้องการงานในหน้าที่ของตนเพื่อให้การประเมินผ่านไปได้อย่างดี การทำงานขาดการประสานงานกัน ทำให้ขาดมิตรไมตรี ที่ดีต่อกัน ขาดการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันและกันในการทำงาน เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งความชัดเจนในการบริหารงานสถานศึกษาทางด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ขาดการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู ติดตามตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน จัดการหลักสูตรและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกรำคาญใจ ไม่กระตือรือร้นปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่มีผู้ชี้แนะและช่วยเหลือในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในงานวิชาการ ปฏิบัติงานในหน้าที่แค่พอหมดเวลาหรือให้ผ่านการประเมินไปในแต่ละครั้ง ผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาที่ได้ออกมาไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ครูโดนตำหนิจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกที่มาประเมิน ครูจึงไม่เกิดความพึงพอใจและขาดความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองจอก. 2567)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจและเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้แนวทางเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับนำมาปรับปรุงพัฒนาประยุกต์ใช้เพื่อให้ครูบุคลากรมีความสุขในการทำงานและเป็นแนวทางที่ดีในการปฏิบัติขององค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

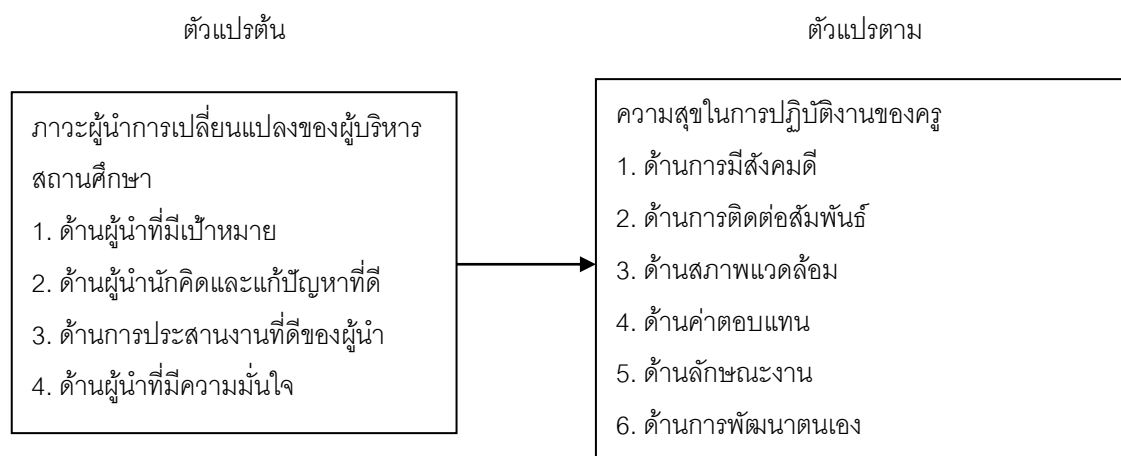
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตหนองจอกสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา
3. ครูและบุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจาก วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 48-49), วิจารย์ พานิช (2555: 190), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 241-242), พนักร พองาม (2558), สุภาพร ภูสมที (2559: 59-60), ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ส่วนความสุขในการปฏิบัติงานของครูจาก พสนัน นิมิตไชยพันธ์ และคณะ (2561: 167), มนัสวี ศรีนนท์ (2561: 63), วิชาญ ระดมกิจ และ สายสุดา เตียเจริญ (2561: 125-135), ก่อเกียรติ คำมะลา และ วสันิกา ฉลากบาง (2562: 76-77), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562: 73), กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563: 318) และ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 มี 37 โรงเรียน ครูจำนวนทั้งหมด 734 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองจอก. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 252 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานหนองจอก

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้ เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของ ลิเคิร์ต (Likert. 1993: 247) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อความระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานหนองจอก ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบข้อความรายข้อ แล้วนำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณค่าแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นจริง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานหนองจอก ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็น มีค่าดัชนี IOC 0.8-1

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานหนองจอกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson

Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถามเท่ากับ 0.923 ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานหนองจอก

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานหนองจอก แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีสังคมดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อ หา (Content Validity)

แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00

4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ (n = 252)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย	4.45	0.64	มาก	1
2. ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี	4.41	0.68	มาก	3
3. ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ	4.42	0.70	มาก	2
4. ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ	4.40	0.71	มาก	4
รวม	4.42	0.68	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี
 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) รองลงมา ด้านการประสานงานที่
 ดีของผู้นำ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูใน
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความสุขในการทำงาน (n = 252)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีสังคมดี	4.56	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.49	0.57	มาก	4
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.52	0.56	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าตอบแทน	4.45	0.57	มาก	6
5. ด้านลักษณะงาน	4.47	0.59	มาก	5
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.53	0.56	มากที่สุด	2
รวม	4.50	0.57	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีสังคมดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวม

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_{total}	y
x_1	1					
x_2	0.920**	1				
x_3	0.880**	0.936**	1			
x_4	0.865**	0.936**	0.938**	1		
x_{total}	0.887**	0.930**	0.931**	0.860**	1	
y	0.894**	0.709**	0.702**	0.676**	0.686**	1

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทางบวก ($r_{xy} = 0.686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย (x_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ในระดับสูงมาก ($x_{x1y} = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ในระดับสูง ($x_{x2y} = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ (x_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ในระดับสูง ($x_{x3y} = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ (x_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ในระดับสูง ($x_{x4y} = 0.676$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย รองลงมาด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ
2. ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีสังคมดี รองลงมา ด้านการพัฒนาตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทน
3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($X_{xy} = 0.686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ครูในโรงเรียนสังกัดเขตหนองจอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย รองลงมา ด้านการประสานงานที่ดีของ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการผู้นำที่มีความมั่นใจ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเขตหนองจอก ได้ผ่านการศึกษา ค้นคว้า และผ่านการอบรมมาอย่างมากมาย รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตหนองจอก มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด การตัดสินใจ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจไป มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อการพัฒนา มีความยืดหยุ่นในวิธีการเพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 190) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างจัดการการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของหลักการ ให้อยู่กับความเป็นจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 42) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ จากการสำรวจลักษณะจากผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปมักจะมีคุณลักษณะ กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดีมีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีสติ มีทีมงานที่สามัคคีกัน

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีสังคมดี รองลงมา ด้านการพัฒนาตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความสุขพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่ตอบสนองสภาพ ความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกทำงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมรับ จากสังคม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2555: 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความ

มันคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงาน ได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงาน อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ศรีบรรพต และ นุชนรา รัตนศิริประภา (2562: 650-660) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพกับ ความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิปัตย์ ทั่นแสง และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562: 412-424) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ระดมกิจ และ สายสุดา เตียเจริญ (2561: 125-135) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดศรีอพนัน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวกอย่าง ($r = 0.686$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำ ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำมีการใช้ทักษะการบริหารให้เข้ากับบริบทของ สถานศึกษา และบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ ต่างกันและประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557: 23-26) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้ เกิดขึ้นในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่าง เหมาะสมและสมดุลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรผ่านการสร้างระบบคนที่ เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ศึกษาการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ เป้าหมายขององค์กร เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดี มี การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

2. จากผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอและมีการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มที่ และเต็มความสามารถ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สามารถนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนางานของสถานศึกษาต่อไปได้ ของสถานศึกษา นำเป้าหมายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดำเนินการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินผลของสถานศึกษาร่วมกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้อำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารต้องกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงระดับหรือตำแหน่งวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนตระหนักถึงค่านิยมของสถานศึกษา มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ของครูผู้สอน มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤตชัย สุริยนต์ ภารดี อนันต์นาวิ และ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 10(2): 1-17. <https://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/10.2jssr1.pdf>.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และ วลัยนิภา ชลาภบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษา. *Journal of Buddhist Education and Research*. 5(2): 66-81. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jber/article/download/241890/164360>.

กอบปรลภา อภัยศักดิ์. (2563). บรรยายภาดองค์การแห่งความสุข: คนเบิกบานงานสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1): 315-331. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/download/237682/165663>.

- กิตติมา ใบปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชัยวัฒน์ พนมมวชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรหมัน นิรมิตรไชยยนต์ อริศรา เล็กสรรเสริญ ปานจิตร หลงประดิษฐ์ และ ไสววิทย์จร จันทน์แสงศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเอกชนรายวันใน โรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal Silpakorn University*. 11(3): 160-176. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/151312/110678>.
- พันชัย เม่นฉาย วิชาญ ดิยะพงษ์ ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติ สุทธิ และ ณัฐนิชา มีงาม. (2562). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 15(2): 69-84. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/250374>.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ตัวบ่งชี้ความสุขของคณาจารย์สำหรับบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารพุทธมณฑลศึกษาศาสตร์*. 3(2): 56-67. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/download/187209/131520/545658>.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำLeadership*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ให้อย่าง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมหญิง สายธนู. (2560). *คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ)ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก. (2567). *ข้อมูลโรงเรียนสังกัดกทม. ในพื้นที่เขต*. สืบค้นจาก <https://webportal.bangkok.go.th/nongchok/page/sub/25116>.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อริศรา ลินธนาปัญญา อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ ราชันย์ บุญธิมา และ วีระ สุภาภิจ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *สุทธิปริทัศน์*. 3(2): 15-32. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStuthiparithatJournal/article/download/244771/166374/847791>.

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

Likert, Renic. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Read Mc Nally.

E077S: การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

PARTICIPATORY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE SAI MAI DISTRICT OFFICE BANGKOK

สุรินดา หนูประโคน¹ อุทัยวรรณ สายพัฒนะ²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่สถิติทดสอบเอฟ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the participatory management of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, and 2) compare teachers' opinions on the compare the participatory management of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, classified by age, education level, and work experience of the Sampke group, consisting of 321 teachers. The data collection tool was a 5-point rating scale questionnaire with 32 items. The reliability of the questionnaire was 0.97. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, F test, and Scheffe's test for pairwise differences in means.

The research results revealed that 1) The Participatory management of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok, overall and in all aspects, was at the highest level. 2)

Teachers with different ages, education levels, and work experiences had significantly different opinions on the participatory management of school administrators under the Office of Sai Mai District, Bangkok, overall at a statistical level of .05.

Keywords: Participatory management, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของนานาประเทศทั่วโลก และประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทั้งเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่มีความล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ระบบการเมืองการปกครอง “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงทั้งทางด้านการเมือง และการบริหารราชการ ดังปรากฏอย่างชัดเจนในเนื้อหาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และต่อเนื่องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยในหลาย ๆ มาตรา ซึ่งส่งผลให้เกิดกระแส การตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิมนุษยชน มีการเรียกร้องสิทธิในการรับรู้และสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยประชาชนเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคมมากขึ้น มีการรวมตัวเป็นกลุ่มประชาสังคมและเริ่มเรียกร้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานภาครัฐ ที่โปร่งใสเป็นธรรม รวมทั้ง การเปิดพื้นที่ให้ประชาชน เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารราชการโดยตรง ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) ที่ยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2565)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานั้น มีหลักการสำคัญที่มีส่วนในการ สร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ เน้นการกระจาย อำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (วรรณภา ใจเย็น. 2564: 108) สอดคล้องกับ ชนิตา ชัยสุภวัฒน์ (2560: 4) ที่กล่าวว่า การบริหารโดยให้ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาร่วมดำเนินการให้การสนับสนุน พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อให้องค์กรศึกษามีคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (ชนิตา ชัยสุภวัฒน์. 2560: 4) ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่นบุคคล 4 มีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลประสิทธิภาพขององค์กรทำงาน ซึ่งผู้บริหาร จะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาส ให้นักศึกษาลงมือทำ ฝายมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผลซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. 2560: 186)

สำนักงานเขตสายไหม เป็นหน่วยงานที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีผลการทดสอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเร่งดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาให้โรงเรียนได้จัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู และนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

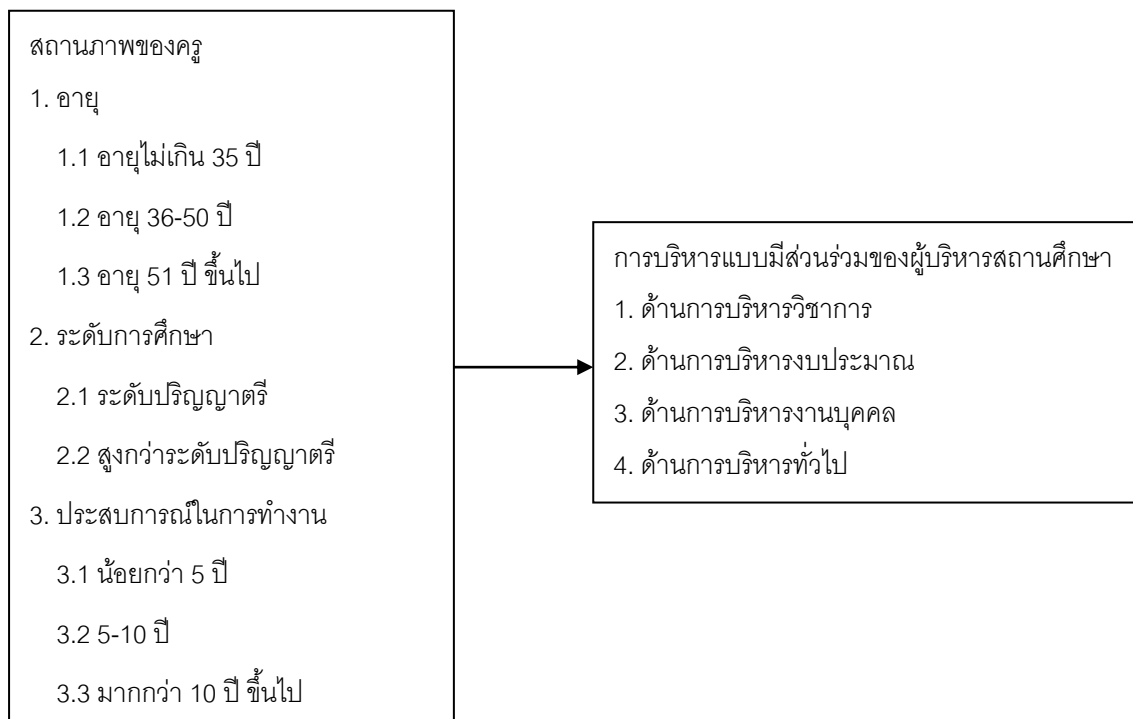
1. ได้ข้อมูลสารสนเทศการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศในการการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปกำหนดแบบแผนในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตามองค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 12) จึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 606 คน (สำนักงานเขตสายไหม. 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 321 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ(Check list)

ตอนที่ 2 เป็นการถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 6 ข้อ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 7 ข้อ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ข้อ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต มี 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดก่อนนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป
2. ศึกษาเอกสาร และหลักการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC)
7. นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพด้านความเที่ยงตรง
8. นำข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพต่อไป
9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .647 - .746 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968
10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และผ่านการหาคุณภาพแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

2.3 สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 t-test แบบ Independent sample

3.2 F test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

(n = 321)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.14	0.57	2	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.07	0.60	4	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.09	0.57	3	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.17	0.55	1	มากที่สุด
รวม	4.12	0.57	-	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานครสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.57) และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.60)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	70.29	2	35.14	314.12	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.58	318	0.11		
	รวม	105.87	320			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	83.33	2	41.67	411.30	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.21	318	0.10		
	รวม	115.55	320			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	74.27	2	37.13	369.87	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.93	318	0.10		
	รวม	106.20	320			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	65.48	2	32.74	316.60	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.88	318	0.10		
	รวม	98.37	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	73.34	2	36.67	352.97	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.15	318	0.10		
	รวม	10.49	320			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ด้านการบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป สูงกว่าของครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุ 36-50 ปี ส่วนครูที่มีอายุไม่เกิน 36-50 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารงบประมาณ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 36-50 ปี สูงกว่าของครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุไม่เกิน 36-50 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 36-50 ปี สูงกว่าของครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุไม่เกิน 36-50 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 โดยครูที่มีอายุ 36-50 ปี สูงกว่าของครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุไม่เกิน 36-50 ปี กับครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.50	0.60	3.82	0.30	12.94**	.000
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.48	0.61	3.71	0.26	14.89**	.000
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.48	0.56	3.75	0.31	14.60**	.000
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.53	0.55	3.85	0.31	13.77**	.000
รวม	4.50	0.58	3.78	0.30	-	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทุกด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความฉลาดทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	62.09	2	31.02	225.02	.009
	ภายในกลุ่ม	43.83	318	0.13		
	รวม	105.87	320			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	71.64	2	35.82	259.38	.000
	ภายในกลุ่ม	43.91	318	0.13		
	รวม	115.55	320			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	67.63	2	33.81	278.73	.000
	ภายในกลุ่ม	38.57	318	0.12		
	รวม	106.20	320			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	54.81	2	27.40	200.06	.000
	ภายในกลุ่ม	43.56	318	0.13		
	รวม	98.37	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	66.54	2	32.01	240.79	.000
	ภายในกลุ่ม	42.51	318	0.12		
	รวม	106.49	320			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นดังนี้

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะคณะผู้บริหาร มีส่วนช่วยและบทบาทในการดูแล สั่งการ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในทุก ๆ ด้านของโรงเรียน รวมทั้งยังได้เปิดโอกาสให้คุณครูภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมไปด้วยพร้อม ๆ กัน คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับคณะผู้ร่วมงานในการร่วมสร้างความคิดและร่วมทำ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตลอดมา เพื่อต้องการให้คุณครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้ครูเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบร่วมประเมินร่วมวางแผน ร่วมรับรู้การดำเนินการ ซึ่งจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกด้านของผู้บริหาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554: 254) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผลร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือ ร่วมรับทั้งผิดและชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556: 106) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ“มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชพงศ์ มีแก้ว (2557: 64) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้มอบหมายงานให้คุณครูให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหารอาจได้จัดแบ่งสายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล หรือจัดแบ่งงานที่เท่าเทียมกัน บุคลากรที่อายุน้อยอาจทำงานที่ไม่ต้องรับมาก ทำให้การบริหารงานไม่เป็นระบบ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ปวนเปี้ย (2555: 132) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986: 3550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครู ที่มีระดับการศึกษาทุกระดับ ที่แตกต่างกัน และได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้านอย่างเสมอภาค และเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเสมอภาค และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ของการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการเป็นอย่างดี โดยจะมีการใช้นำประสบการณ์ในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้มีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยยังต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นช่วงของการปรับตัวผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแลกำกับ ติดตามช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำมากกว่า จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ธงโสม (2552: 80) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกัน อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุที่ต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาควรมีการจัดสัมมนาและประชุมบุคลากรภายในสถาบันและมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับอายุ
2. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน คณะผู้บริหารต้องรับทราบด้วยการเพิ่มหรือให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบ ความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม ไม่แบ่งตามระดับการศึกษา ให้ความเสมอภาคในด้านความสามารถและการปฏิบัติงาน
3. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการบริหารวิชาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
5. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
6. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น
7. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่อื่น ๆ ให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- รัชพงศ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำเหย อำเภอดอนตูมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพงษ์ แก้วกัลยา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management. วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ. 4(1): 176-186.

- พินิจ ธงโสม. (2552). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณภา ใจเย็น. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ
นานาชาติ ครั้งที่ 14. (2564).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สุทิน ปวนเปี้ย. (2555). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอุบลเอกชน เขตบางกะปิ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: ภาค
วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Hoagland, Jame lee. (1966, May). Principal and Teacher Perception of Teacher Participation in The Decision-
Making Process in Public Secondary School with and Without a Collective Bargaining Contract.
Dissertation Abstracts International. 44(5): 3550.

E078S: ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็น
ทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITH PROMOTING TEAMWORK IN SCHOOLS
UNDER THE SAI MAI DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN

ภัทรพร วรรณาม¹ สมนึก การิเวท²

¹ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 240 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan 1970: 608) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างสัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the roles of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok. 2) to study the promotion of teamwork in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok and 3) to study the relationship between the role of school administrators and the promotion of teamwork in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok. The samples were 240 school administrators and teachers in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan. The sample group was determined by comparing with the Krejcie; & Morgan table (Krejcie; & Morgan.

1970: 608) and used proportional stratified random sampling and simple random sampling. The tools used to collect data was a questionnaire 5-level rating scale question with the Item reliability of .87. The statistics for data analysis were percentage (%), mean ($\bar{X}$), Standard deviation (S.D.) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (r).

The research findings were as follows: 1) The roles of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan in overall were at the highest level. 2) The promoting teamwork in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan in overall was at the highest level. And 3) The roles of school administrators were positively related to promote teamwork in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan with the statistical significance of .01 level.

Keywords: School administrators, Teamwork

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าให้เป็นไทยแลนด์ 4.0 และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนไทย 4.0 ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะที่โดดเด่นต่างไปจากยุคก่อน ซึ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในการทำงานให้เหมาะสม เกิดทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2560: 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้จึงมีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนสมรรถนะ อำนาจ ท้องโปร (2566: 24) กล่าวว่า บุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา โดยที่มีการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านได้มีการเลื่อนวิทยฐานะ โดยผ่านมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในแบบแผนให้สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม ซึ่งจากองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ซึ่งมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้องค์กรนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จากความสำคัญนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ การอาศัยการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรเป็นกำลังสำคัญ (รอดิเมะห์ ยีเจ๊ะละมะ. 2566: 21)

การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานกันอย่างใกล้ชิด ประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในภารกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ และการทำงานเป็นทีมจำเป็นอย่างยิ่ง ควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ (สรวิศ จันทุม. 2561: 50) ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่างเราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาตามกำหนดและบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกัน จะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรใดขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จากปัญหาที่ประสบปัจจุบันของผู้วิจัยที่เป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบปัญหาในเรื่องความคิดเห็นที่สับสน มีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม การทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำตามทักษะความชำนาญ และให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู จึงทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกันการช่วยเหลือกันและพึ่งพาอาศัยกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม นำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือหลักการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 606 คน รวมทั้งสิ้น 636 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 227 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยเทียบจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วทำการสุ่มตัวอย่าง สัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ 3) ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตอนที่ 2 ข้อมูลการบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 2) นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา และสร้างแบบมีโครงสร้าง (Structure interview) 3) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = .80-1$ 4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่า $= .87$ 5) นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

(n = 240)

ข้อ	หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านผู้อำนวยการความสะอาด	4.56	0.373	มากที่สุด	2
2.	ด้านผู้ประเมิน	4.50	0.279	มากที่สุด	5
3.	ด้านผู้คาดการณ์	4.59	0.284	มากที่สุด	1
4.	ด้านผู้ให้คำปรึกษา	4.51	0.338	มากที่สุด	4
5.	ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.55	0.266	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.54	0.184	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.184) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้คาดการณ์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.284) รองลงมา ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.373) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.226) ด้านผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.228) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้ประเมิน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.279) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ข้อ	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	4.54	0.274	มากที่สุด	3
2.	ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	4.51	0.328	มากที่สุด	5
3.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	4.61	0.309	มากที่สุด	2
4.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน	4.53	0.276	มากที่สุด	4
5.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	4.62	0.329	มากที่สุด	1
6.	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างทีม	4.50	0.322	มากที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยรวม		4.55	0.158	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านทั้งหมด 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.158) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.329) รองลงมา ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.309) ด้าน

การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.274) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.276) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.328) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างทีม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.322) ตามลำดับ

ตาราง 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผย ระหว่างทีมงาน (Y ₁)	ด้านการมี ส่วนร่วมของ ทีมงาน (Y ₂)	ด้านการ กำหนด เป้าหมายของ ทีมงาน(Y ₃)	ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน (Y ₄)	ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ระหว่างทีมงาน (Y ₅)	ด้านการยอมรับ นับถือซึ่งกันและ กันระหว่างทีม (Y ₆)	การ ทำงาน เป็นทีม (Y _{รวม})
ด้านผู้อำนวยการความสะอาด(x ₁)	.300**	.073	.098	.155*	.705**	.003	.435**
ด้านผู้ประเมิน(x ₂)	.004	.132*	.425**	.047	.087	.074	.255**
ด้านผู้คาดการณ์(x ₃)	.261**	-.081	.376**	.314**	.090	.184**	.356**
ด้านผู้ให้คำปรึกษา(x ₄)	.258**	.503**	.137*	.039	.081	-.003	.332**
ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน(x ₅)	.372**	.093	.136*	.080	.384**	.361**	.464**
บทบาทผู้บริหาร(x _{รวม})	.435**	.275**	.379**	.218**	.501**	.187**	.646**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .646$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการศึกษา

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้คาดการณ์ รองลงมาคือ ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ประเมิน ตามลำดับ

2. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างทีม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .646$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้คาดการณ์ รองลงมาคือ ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ประเมิน เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างหรือปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ดำเนินการวางแผน ออกแบบพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการประชุมปรึกษาหารือในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพครู โดยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือสูงขึ้นของการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2563: 86) กำหนดว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการบริหารอย่างมีอิสระเป็นการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารด้านวิชาการ งานบุคคล งบประมาณและบริหารทั่วไป โดยมุ่งส่งเสริมงาน ด้านวิชาการเป็นสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ พันธิวิไล (2567) เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้อมตา สนิทไทย (2567) เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างทีม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีการร่วมคิด ร่วมทำ รับผิดชอบร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา การทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานจะทำให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทวัตร ทาหอม (2565) เรื่อง การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญรดา ทศเทียน และ นิคม นาคอ้าย (2565) เรื่อง การ

ศึกษาการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความตระหนักถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับงานบริหารทุกด้านบทบาทของผู้บริหารนั้นจึงต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดควบคู่กับตำแหน่ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหาร มีทั้งบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและบทบาทที่ต้องแสดงตามภาระหน้าที่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์พร้อมทั้งสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามุ่งบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ เบ็ญใจ (2560) ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยมีความสอดคล้องกันที่จะมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนละอง สีดา (2562) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารต่อกันในทางสร้างสรรค์ และลดการวิจารณ์ความผิดพลาดซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีการตำหนิต่อหน้าสาธารณชน
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความไว้วางใจ มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก และผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจบุคลากรทุกคน และมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนได้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ และสามารถตัดสินใจในงานนั้น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น
2. ควรศึกษาแนวทางและอุปสรรคของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ในแต่ละสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสถานศึกษาที่สนใจ

3. ควรมีวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ เบ็ญใจ. (2560). การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ต้องตา สนิทไทย. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัฒนธรรม. 2(3): 31-44.
- นงลักษณ์ พันธุ์ไฉ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารศิลปการจัดการ. 8(2): 334-350.
- นนทวัตร ทาหอม. (2565). การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวนละออง สีดา. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(86): 8-22.
- รอดิมาะห์ ยี่เจ๊ะสะมะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยนคร-ทรรศน์. 10(6): 244-253.
- ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สรวิศ จันทุม. (2561). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 11: 72-81.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2563). การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อริญรดา ทศเทียน และ นิคม นาคอ้าย. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*.
7(9): 431-445.
- อำนาจ ทองโปร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขใน
การทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา*. 18: 1-14.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E079S: ความสนใจต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด

THE INTEREST IN MATHEMATICS LEARNING ON LINEAR EQUATIONS OF ONE VARIABLE
OF GRADE 7 STUDENTS THROUGH OPEN APPROACH

สุพัตรา สอเหรบ¹ สุวรรณิ เปลี่ยนรัมย์² ธัญชนก พูนศิลป์³

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

ความสนใจต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนมีผลต่อความเข้าใจในรายวิชาคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์จึงส่งผลต่อการเรียนรู้และความเข้าใจของนักเรียน (Ahmad; & Ali. 2018) การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จพบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนั้นคือความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เนื่องจากความสนใจจำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นอันดับแรกของกระบวนการเรียนรู้ โดยความสนใจนั้นส่งผลทำให้บุคคลเขาใจและแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรม (สุรัชย์ จามรเนียร. 2548) ดังนั้นความสนใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน เพราะความสนใจเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว จำนวน 3 แผน ใบกิจกรรม เครื่องบันทึกวิดีโอ เครื่องบันทึกภาพนิ่งและเครื่องบันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดของ (Hidi; & Renninger. 2006) ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้น ความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิม ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเองและความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จากเอกสาร วิดีทัศน์ และนำเสนอข้อมูลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน มีดังนี้ 1) ขั้นตอนการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาปลายเปิด นักเรียนเกิดความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้นนักเรียนมีการได้ตอบสิ่งที่สังเกตเห็นจากภาพสถานการณ์ คิดตามและตอบคำถามได้ 2) ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักเรียนมีความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิม พยายามคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีความวิตกกังวลถึงความเข้าใจและความถูกต้องของคำตอบ นำไปสู่ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเองซึ่งนักเรียนเกิดไหวพริบและสามารถประมวลผลโดยทำให้ง่ายขึ้นสามารถเข้าใจการแก้สมการจากการลงมือทำด้วยตัวเองโดยนักเรียนสามารถหาคำตอบได้ด้วยตนเองอย่างเพียรพยายาม และมีการนำความรู้เดิมมาใช้ในการตอบคำถาม 3) ขั้นตอนการอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิดในชั้นเรียนนักเรียนมีความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิมโดยมีการตรวจสอบคำตอบและเห็นแนวคิดที่แตกต่างในชั้นเรียนทำให้เกิดการเปรียบเทียบจุดเหมือนและจุดต่างที่ควรแก้ไข จนนำไปสู่ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเอง และ 4) ขั้นตอนการ

สรุปโดยเชื่อมโยงแนวคิดของนักเรียนในชั้นเรียน นักเรียนมีความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้โดยร่วมกันสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้เรื่องสมการและคำตอบของสมการร่วมกันได้

คำสำคัญ: ความสนใจ, ความสนใจต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์, วิธีการแบบเปิด

Abstract

Students' interest in learning mathematics affects their understanding of the mathematics subject and their academic achievement. Interest in learning mathematics is related to solving mathematical problems; therefore, interest in learning mathematics positively affects students' learning and understanding (Ahmad, Wafa Nizami; & Ali, Mahmudi. 2018). Promoting successful mathematics learning has found that one important factor is the interest of students in learning mathematics, as interest must come first in the learning process. This interest leads individuals to pay attention and express enthusiasm to participate in activities (Surachai Jamraneeya. 2005). Therefore, interest is essential for the learners because interest is the starting point of mathematical understanding. This research aims to study the interest in learning mathematics of first-year secondary school students through open-ended learning management. The target group consists of 40 first-year secondary school students. A qualitative research methodology was employed. The data collection tools included three mathematics lesson plans on the topic of linear equations in one variable, activity sheets, video recording devices, still image recording devices, and audio recording devices. Data were analyzed based on the framework of Hidi; & Renninger (2006). Which consists of interests stimulated by external situations, interests reinforced by previous situations, interests that begin to arise within oneself, and interests that develop into learning, with the researcher using analysis from documents, videos, and presenting information through descriptive analysis.

The research results found that students' interest in learning mathematics is as follows: 1) Situation Presentation Stage: Open-ended problems stimulated students' interest through external situations. Students engaged with the scenario by observing the picture, thinking critically about it, and responding to the questions posed. 2) Self-Learning Stage: Students became interested in the original situation and attempted to solve problems independently. They were concerned with understanding and ensuring the accuracy of their answers, which led to a growing interest in their own learning. Students displayed resourcefulness, simplifying the process to better understand and solve equations on their own. They found solutions through effort and applied prior knowledge to answer the questions. 3) Discussion and Concept Comparison Stage: In this stage, students were interested in discussing their answers and comparing different concepts in the classroom. This led to a comparison of similarities and differences that required correction, further fueling their interest. 4) Conclusion Stage: By linking the concepts discussed in the classroom, students' interest developed into deeper learning. They collectively

summarized their understanding of equations and their solutions, reinforcing their engagement and comprehension.

Keywords: Interest, interest in mathematics, Open Approach

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) คือการกำหนดคุณภาพของนักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์และมีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แต่การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จพบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนั้นคือ ความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เนื่องจากความสนใจจำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นอันดับแรกของการเรียนรู้โดยความสนใจนั้นส่งผลทำให้นักเรียนสนใจและแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการประกอบกิจกรรม (สุรัชย์ จามรเนียม, 2548) ดังนั้นความสนใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเพราะความสนใจเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจทางคณิตศาสตร์

อีกทั้งอันดับแรกของการเรียนรู้คณิตศาสตร์ต้องเริ่มจากความสนใจ เพื่อนำมาสู่ความเข้าใจในเนื้อหาการเรียน ถ้าเรียนโดยการท่องจำสูตร กฎทฤษฎีหรือขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ โดยปราศจากความเข้าใจ มักจะไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (NCTM, 2000) ดังนั้นความสนใจและความเข้าใจทางคณิตศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง อีกทั้งเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์เป็นนามธรรมยากต่อการทำความเข้าใจเลยนำไปสู่การทำให้เด็กไม่สนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ทั้งนี้รูปแบบการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสนใจของนักเรียน ในปัจจุบันพบว่าบริบทชั้นเรียนไทยในส่วนใหญ่การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์จะเน้นการสอนความรู้และทักษะในการคิดคำนวณเป็นหลักซึ่งจุดเน้นดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในช่วงที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ บทบาทของครูจึงเป็นเพียงผู้บรรยาย ผู้บอก ผู้สาธิตเนื้อหาทางคณิตศาสตร์อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน ที่มองเฉพาะผลลัพธ์ ไม่ได้เน้นกระบวนการให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองซึ่งนักเรียนอาจมองว่าเป็นสิ่งที่ยากและเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียน โดยไม่สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนในการเรียนคณิตศาสตร์ได้เท่าที่ควร ซึ่งเป็นการมองข้ามกระบวนการการเรียนรู้และทัศนคติของนักเรียนที่จะนำนักเรียนไปสู่ความสนใจในการเรียนวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนสนใจเรียนรู้คณิตศาสตร์ด้วยความเข้าใจในชั้นเรียนคณิตศาสตร์นั้นครูจำเป็นต้องลดบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาและการแสดงแนวคิด (มณีรัตน์ บุญท่อม 2555) ซึ่งสอดคล้องกับที่ กล่าวว่า การเรียนด้วยความเข้าใจสามารถพัฒนาได้โดยการส่งเสริมให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน โดยได้เสนอแนวคิดหรือข้อคิดเห็นทางคณิตศาสตร์ (Yackel; & Hanna. 2003) ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่สามารถช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจได้นั้น ครูผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและทำกิจกรรม เพื่อดึงดูดให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนอยู่ตลอดเวลา (วนิช บรรจง. 2516)

จากการสังเกตชั้นเรียนเกี่ยวกับการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในช่วงการเรียนการสอนที่ผ่านมาพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์มากนัก เพราะเกิดจากเหตุผลของนักเรียนที่มองว่าคณิตศาสตร์เป็นเรื่องที่ยากและไม่น่าเรียน เนื้อหาการเรียนสร้างความสับสนเลวทำให้ให้นักเรียนส่วนใหญ่ของห้องเรียนที่ผู้วิจัยได้รับหน้าที่สอนมักบ่นว่ายากและเครียด บวกกับประสบการณ์การเรียนคณิตศาสตร์ในช่วงประถมศึกษาเป็นคณิตศาสตร์ที่เคร่งเครียดต้องจดตามครูยาวๆ และมีการบ้านทุกวันเลยทำให้นักเรียนมีภาพจำกับวิชาคณิตศาสตร์ที่น่าเบื่อและเคร่งเครียดจนเกิดไป ช่วงคาบแรก ๆ ของการเรียน นักเรียนบางส่วนบ่นว่าไม่ชอบคณิตศาสตร์เพราะเป็นวิชาที่ยาก และบางคนก็นั่งเหม่อลอยเหมือนมีท่าทีว่ากำลังฟังแต่เมื่อถามคำถามกลับกลายเป็นไม่สามารถตอบได้ผู้วิจัยเลยมองว่าสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาและยังคงขัดขวางการเรียนรู้ของนักเรียน เลยเป็นความท้าทายกับผู้วิจัยเองว่าควรจัดการเรียนการสอนอย่างไรถึงสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้และเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์

จากความสำคัญเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจพัฒนาเรื่องความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เนื่องจากความสนใจเป็นจุดสำคัญที่นำไปสู่ความเข้าใจของตัวผู้เรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความสนใจ 4 ระยะโดยแต่ละระยะจะมีการเชื่อมโยงและมีการไต่ระดับการพัฒนาความสนใจขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้เป็นของตนเอง การพัฒนาความสนใจของนักเรียนสามารถแบ่งได้ 4 ระยะตามแนวคิดของ ฮิดิ และ เร็นนิงเกอร์ (Hidi; & Renninger. 2006) ดังนี้ ระยะที่ 1 ความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้น (Triggered Situational Interest) ระยะที่ 2 ความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิม (Maintained Situational Interest) ระยะที่ 3 ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเอง (Emerging-Individual Interest) และระยะที่ 4 ความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้ (Well-Developed Individual Interest) การศึกษารูปแบบพัฒนาความสนใจ 4 ระยะที่เสนอระดับความสนใจของบุคคลนั้น พบว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสนใจมีอิทธิพลต่อระดับการเรียนรู้ลักษณะพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาความสนใจ 4 ระยะ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเรื่องรูปแบบการพัฒนาความสนใจมาผนวกกับนวัตกรรมการสอนการคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นกระบวนการในการประยุกต์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ซึ่งต้องเป็นวิธีการที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการกระตุ้นความสนใจให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดคาบเรียนเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างเข้าใจ โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสนใจนำมาพัฒนาความสนใจของผู้เรียน คือวิธีการแบบเปิด (Open Approach) โดยเน้นกระบวนการแก้ปัญหาและกระตุ้นความสนใจด้วยกับปัญหาสถานการณ์ที่คุณครูกำหนดขึ้นเพื่อเป็นสื่อในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะการคิดของผู้เรียน

วิธีการแบบเปิด (Open Approach) เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ปัญหาและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนแต่ละคนเป็นผู้คิดค้นวิธีการแก้ปัญหา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียน เพื่อเรียนรู้วิธีการคิดทำความเข้าใจทั้งของตนเองและของผู้อื่นร่วมกัน (นิสรีน ราชชาวอง. 2567) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ในเรื่องเงื่อนไขที่ตนยังไม่เคยรู้จักได้ด้วยตนเอง โดยกระบวนการกลุ่มจนเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง (Transformative Learning) ร่วมกัน นอกจากนี้ Open Approach ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ครูสามารถเห็นศักยภาพของผู้เรียนได้ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงตัวผู้สอนไปจนถึงเข้าช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง (ไมตรี อ นทรประสิทธิ์. 2547) จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาเรื่องราวของความสนใจทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด (Open Approach) เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดความสนใจทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดเป็นการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เน้นกระบวนการการแก้ปัญหา เป็นสื่อในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรวมถึงสามารถดึงดูความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดทักษะการคิดของนักเรียน สนับสนุนและส่งเสริมนักเรียนให้สามารถเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามศักยภาพของตนเอง โดยอาศัยการเริ่มจากเกิดความสนใจต่อสถานการณ์ปัญหาที่ครูเป็นผู้กำหนดขึ้นมา และนำไปสู่ความเข้าใจที่ตนเองมีอยู่ผ่านการแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์และเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาคิดค้นการหาคำตอบและการนำเสนอความคิดหรือความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ของตนเอง (ไมตรี อินทประสิทธิ์, 2547) โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่สอนด้วยวิธีการแบบเปิดจึงเป็นวิธีการสอนที่จะช่วยให้ครูออกแบบการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียนตลอดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นนำเสนอสถานการณ์ปัญหาปลายเปิด ครูนำเสนอปัญหาปลายเปิดหน้าชั้นเรียน โดยสถานการณ์ปัญหานั้นนำเสนอจะต้องเป็นสถานการณ์ปัญหาที่นักเรียนทุกคนสามารถเข้าร่วมได้และสามารถสร้างความสนใจให้แก่กันได้ 2) ขั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโดยให้นักเรียนลงมือแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการใดก็ได้ที่นักเรียนสนใจเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มโดยที่ครูไม่เข้าไปแทรกแซงแนวคิดของนักเรียน แต่มีหน้าที่สังเกตแนวคิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งช่วงนี้จะเป็นช่วงที่นักเรียนได้อยู่กับวิธีการคิดที่ตนเองสนใจได้อย่างเต็มที่ 3) ขั้นอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิดร่วมกันทั้งชั้นเรียนให้นักเรียนแต่ละคู่หรือกลุ่มนำเสนอแนวคิดหน้าชั้นเรียนโดยที่ครูมีการจัดลำดับแนวคิดในการนำเสนอจากแนวคิดทั่ว ๆ ไปของนักเรียนส่วนใหญ่ไปสู่แนวคิดที่มีระดับความแตกต่างหรือซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งครูควรมีการใช้คำถามกระตุ้นความสนใจของนักเรียนอยู่เสมอเช่น "อะไร" "อย่างไร" และ"ทำไม" เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจและกระตือรือร้นที่จะอธิบายแนวคิดและยืนยันความเข้าใจของตน และ 4) ขั้นสรุป และเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งครูและนักเรียนช่วยกันสรุปแนวคิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาบทเรียน (วิลาสินี พ่วงแม็กลอง, 2023) ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาให้นักเรียนเกิดความสนใจเรียนรู้คณิตศาสตร์ในระดับที่สูงขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

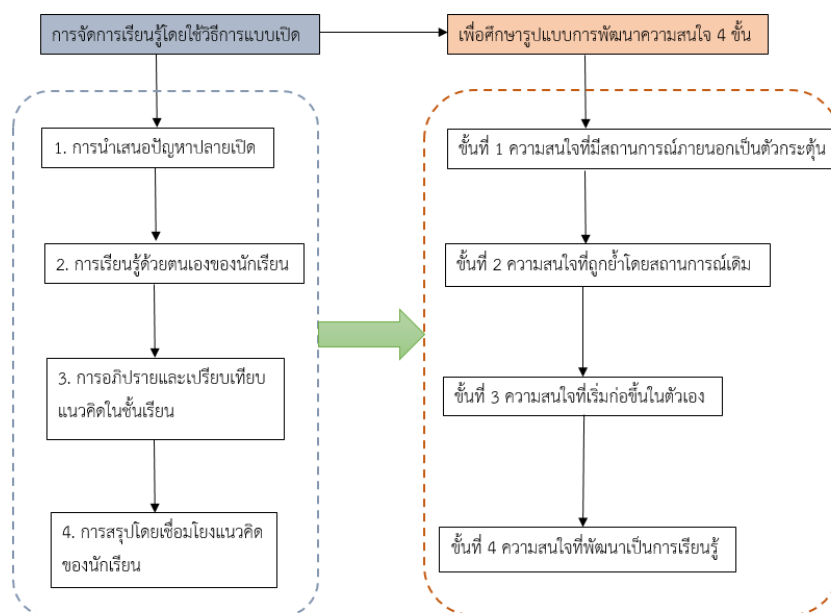
เพื่อศึกษาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดสามารถใช้ศึกษาความสนใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้
2. รูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้
3. ครูผู้สอนสามารถนำผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสอนหน่วยการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ได้

4. ครูและนักการศึกษาทั่วไปที่สนใจเกี่ยวกับเรื่องความสนใจต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิด



แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 40 คน เป็นนักเรียนชาย 17 คน และนักเรียนหญิง 23 คน จากการสังเกตผู้เรียนขณะปฏิบัติการสอน พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ระดับปานกลางแต่ขาดทักษะการคิดคำนวณและมีสมาธิกับการเรียนต่ำ บางคนมีอาการเหม่อลอยเมื่อมีการตั้งคำถามส่วนใหญ่ก็ตอบไม่ได้และให้เหตุผลว่ายากและมีความเบื่อหน่ายกับการเรียนคณิตศาสตร์

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว รายวิชาคณิตศาสตร์ (พื้นฐาน) ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)

ตาราง 1 เนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลาง เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

ที่	เรื่อง	จำนวน (คาบ)
1	การเตรียมความพร้อมก่อนรู้จักสมการ	2
2	สมการและคำตอบของสมการ	2
3	การแก้สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว	4
4	โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว	8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการแบบเปิด ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย ประกอบด้วย 3 แผนการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ละ 2 คาบเรียน จำนวน 1 ชั่วโมง 40 นาที

ตาราง 2 ข้อมูลแผนวิจัย

แผนการเรียนรู้โดยใช้วิธีการแบบเปิด	เนื้อหาการเรียน	ชื่อแผนการจัดการเรียนรู้
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1	การเตรียมความพร้อมก่อนรู้จักสมการ	จัดรัสของครู ลองดูมีกี่หลอด
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	สมการและคำตอบของสมการ	ออมสนุก สุขสไตร์เรา
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3	การแก้สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว	วัตถุนั้นหนักเท่าไรกันนะ

2. ใบกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว จำนวน 3 ใบกิจกรรม
3. อนุทินหลังการสอนสะท้อนคิด Reflective journal
4. เครื่องบันทึกวิดีโอ เครื่องบันทึกเสียงและเครื่องบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) วิเคราะห์ความสนใจทางคณิตศาสตร์โดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในขณะจัดการเรียนรู้จากแบบบันทึกการสังเกตและจากบทสนทนาระหว่างการจัดการเรียนรู้โดยการบันทึกวิดีโอตลอดการเรียนการสอน ภาพถ่ายและเก็บข้อมูลระหว่างนักเรียนร่วมกิจกรรมและบันทึกบทสนทนาระหว่างการจัดการเรียนรู้ (สุภาวงศ์ จันทวานิช. 2547) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดของ ฮิดิ และ เร็นนิงเกอร์ (Hidi; & Renninger. 2006)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพแสดงขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัย

ระยะของการพัฒนาความสนใจ ตามแนวคิดของ ฮิดิ และ เร็นนิงเกอร์ (Hidi; & Renninger. 2006) ได้แบ่งระยะ
การพัฒนาความสนใจเป็น 4 ระยะ พร้อมทั้งให้คำจำกัดความและลักษณะของนักเรียนในความสนใจแต่ละระยะ ดังนี้

ตาราง 3 การแบ่งระยะของการพัฒนาความสนใจ ตามแนวคิดของ ฮิดิ และ เร็นนิงเกอร์

ระยะความสนใจ	คำจำกัดความ	ลักษณะของนักเรียน
ความสนใจที่มี สถานการณ์ ภายนอกเป็น ตัวกระตุ้น	เป็นขั้นที่ความสนใจเกิดจาก การที่มีสถานการณ์ภายนอก มากระตุ้นมีการ เปลี่ยนแปลงทางปัญญา และอารมณ์ในระยะสั้น ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ	- นักเรียนให้ความสนใจกับเนื้อหาในช่วงเวลาสั้น ๆ - ต้องการการสนับสนุนในการมีส่วนร่วมจากการออกแบบ การจัดการเรียนการสอนหรืออื่น ๆ - อาจเกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ - อาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักถึงความสนใจที่ถูกกระตุ้น
ความสนใจที่ถูกย้า โดยสถานการณ์เดิม	เป็นขั้นที่ความสนใจเกิดจาก การถูกกระตุ้นโดย สถานการณ์เดิม เกิดสภาวะ ทางจิตใจที่เพ่งความสนใจ และความเพียรพยายามเป็น ระยะเวลานาน	- นักเรียนแสดงออกถึงการโดนดึงดูดด้วยกับเนื้อหาที่ถูก กระตุ้นอีกครั้ง - นักเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น ในเนนการค้นหา ความเชื่อมโยงระหว่างทักษะ ความรู้และประสบการณ์ ก่อนหน้า - นักเรียนเกิดความรู้สึกเชิงบวก - นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้ในเนื้อหา - เกิดการพัฒนาเกี่ยวกับคุณค่าของเนื้อหา
ความสนใจที่เริ่ม ก่อขึ้นในตัวเอง	เป็นขั้นที่ความสนใจเกิดการ กระตุ้นโดยสถานการณ์เดิม ซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นการก่อตัว เกิดสภาวะจิตใจมีการ เริ่มต้นในการแสวงหาการมี ส่วนร่วมกับเนื้อหา	- นักเรียนแสดงออกถึงการโดนดึงดูดกับเนื้อหาอย่างอิสระ - เกิดความอยากรู้อยากเห็นและนำไปสู่การแสวงหา คำตอบ - นักเรียนเกิดความรู้สึกเชิงบวก - นักเรียนเกิดการสะสมความรู้และคุณค่า - นักเรียนเกิดการมุ่งความสนใจในตัวคำถามของตนเอง มากขึ้น
ความสนใจที่พัฒนา เป็นการเรียนรู้	เป็นขั้นที่ความสนใจ ทำให้ นักเรียนเกิดการอยากเรียนรู้ เพิ่มเติมเกิดสภาวะจิตใจมี ความคงทนในการมีส่วน ร่วมกับเนื้อหา	- การมีส่วนร่วมกับเนื้อหาอย่างอิสระ - แสดงออกถึงการมีคำถามอยากรู้อยากเห็น - แก้ปัญหาและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง - นักเรียนเกิดความรู้สึกเชิงบวก

จากการวิเคราะห์ความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบ
 เปิดในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวที่ใช้ในการศึกษาความสนใจในการเรียนรู้
 คณิตศาสตร์ของนักเรียน ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความสนใจที่เกิดขึ้นหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด ในแผนการเรียนรู้ที่ 1

ตาราง 4 ความสนใจของนักเรียน เมื่อใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

ชั้นสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการแบบเปิด	ระยะความสนใจของนักเรียน			
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4
ชั้นที่ 1	✓			
ชั้นที่ 2		✓		
ชั้นที่ 3		✓	✓	
ชั้นที่ 4				✓



ภาพประกอบ 1 ความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้น

ตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในชั้นที่ 1 การนำเสนอปัญหาปลายเปิด ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ในเนื้อหาการเตรียมความพร้อมก่อนรู้จักสมการข้อแผนการจัดการเรียนรู้คือ “จัดรัสของครู ลองดูมีกี่หลอด” พบว่า นักเรียนเกิดความสนใจในระยะที่ 1 ความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้น โดยนักเรียนให้ความสนใจติดตามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาที่ครูกำหนดให้ มองและพูดคุยปรึกษาเพื่อน แสดงความตั้งใจทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา มีความกระตือรือร้นและพยายามหาคำตอบของสถานการณ์ปัญหาที่ครูนำเสนอ

2. ความสนใจที่เกิดขึ้นหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด ในแผนการเรียนรู้ที่ 2

ตาราง 5 ความสนใจของนักเรียน เมื่อใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

ขั้นสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการแบบเปิด	ระยะความสนใจของนักเรียน			
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4
ขั้นที่ 1	✓			
ขั้นที่ 2		✓	✓	
ขั้นที่ 3		✓	✓	
ขั้นที่ 4				✓



ภาพประกอบ 2 ความสนใจที่ถูกย่ำโดยสถานการณ์เดิม

ตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในขั้นที่ 2 การนำเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 ในเนื้อหาสมการและคำตอบของสมการชื่อแผนการจัดการเรียนรู้คือ “ออมสนุก สุขสไตล์เรา” พบว่านักเรียนเกิดความสนใจในระยะที่ 2 ความสนใจที่ถูกย่ำโดยสถานการณ์เดิม โดยนักเรียนให้ความสนใจ เพราะเป็นสถานการณ์ที่ใกล้ตัวนักเรียนและเป็นสถานการณ์ที่นักเรียนคุ้นชิน ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวคือการออมเงิน นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นถึงวิธีหาคำตอบให้ถูกต้อง พยายามลงมือคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนในกลุ่ม

3. ความสนใจที่เกิดขึ้นหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด ในแผนการเรียนรู้ที่ 3

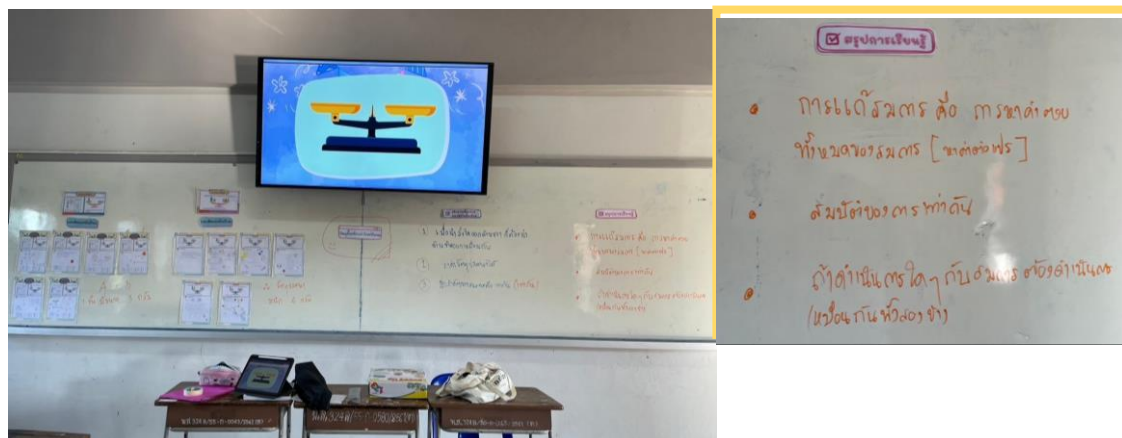
ตาราง 6 ความสนใจของนักเรียน เมื่อใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3

ขั้นสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการแบบเปิด	ระยะความสนใจของนักเรียน			
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4
ขั้นที่ 1	✓	✓		
ขั้นที่ 2		✓	✓	
ขั้นที่ 3		✓	✓	
ขั้นที่ 4				✓



ภาพประกอบ 3 ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเอง

ตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในขั้นที่ 3 การอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิดในชั้นเรียน ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 ในเนื้อหาการแก้สมการชื่อแผนการจัดการเรียนรู้คือ “วัตถุนี้หนักเท่าไรกันนะ” พบว่านักเรียนเกิดความสนใจในระยะที่ 3 ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเอง โดยนักเรียนตั้งใจฟังแนวคิดของเพื่อนที่มานำเสนอและเกิดการตั้งคำถามและกล้าที่จะแสดงแนวคิดของตนเอง ว่าแนวคิดของตนเองมีความแตกต่างจากแนวคิดของเพื่อนเพราะเหตุใด สามารถอธิบายการเท่ากันของสมการได้ ว่าทำอย่างไรให้สมการหรือวัตถุทั้งสองข้างมีการเท่ากัน



ภาพประกอบ 4 ความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้

ตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดในขั้นที่ 4 การสรุปโดยเชื่อมโยงแนวคิดของนักเรียน ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 ในเนื้อหาการแก้สมการชื่อแผนการจัดการเรียนรู้คือ “วัตถุนี้หนักเท่าไรกันนะ” พบว่านักเรียนเกิดความสนใจในระยะที่ 4 ความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้โดยนักเรียนร่วมกันสรุปความรู้จากการทำกิจกรรมและการอภิปรายผลร่วมกัน สามารถเข้าใจถึงการใช้สมบัติของการเท่ากันมาแก้สมการได้ อีกทั้งยังมีการปรับปรุงความเข้าใจใหม่ให้ถูกต้องสามารถนำความรู้จากคาบก่อนหน้ามาสะสมเป็นประสบการณ์ในการแก้ปัญหาการแก้สมการจากสถานการณ์ได้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ รวม 3 แผน พบว่า ความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน มีดังนี้

1. ขั้นการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาปลายเปิด นักเรียนเกิดความสนใจที่มีสถานการณ์ปัญหาภายนอกเป็นตัวกระตุ้น นักเรียนมีการโต้ตอบสิ่งที่สังเกตเห็นจากภาพสถานการณ์และนักเรียนเกิดความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิมคือเกิดการเรียนรู้ประติดประต่อจากสถานการณ์ปัญหาที่เคยพบเจอโดยสามารถคิดตามและตอบคำถามได้
2. ขั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักเรียนมีความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิมและอีกทั้งเกิดความสนใจที่ก่อขึ้นในตัวเองโดยพยายามคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองมีความวิตกกังวลถึงความเข้าใจและความถูกต้องของคำตอบซึ่งนักเรียนเกิดไหวพริบและสามารถประมวลผลโดยทำให้ง่ายขึ้นสามารถเข้าใจจากการลงมือทำด้วยตัวเอง
3. ขั้นการอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิดในชั้นเรียนนักเรียนเกิดความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิม โดยมีการตรวจสอบคำตอบและเห็นแนวคิดที่แตกต่างในชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบจุดเหมือนและจุดต่างที่ควรแก้ไข นำไปสู่ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเองโดยนักเรียนสามารถหาคำตอบได้ด้วยตนเองอย่างเพียรพยายามและมีการนำความรู้เดิมที่เก็บรักษาไว้มานำใช้ในการตอบคำถาม

4. ขั้นการสรุปโดยเชื่อมโยงแนวคิดของนักเรียนในชั้นเรียนนักเรียนมีความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้โดยร่วมกันสรุปคำนิยามของสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน ที่จัดการเรียนรู้ด้วยวิธีแบบเปิด พบว่าสามารถเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน ตามกรอบแนวคิดของ Hidi; & Renninger (2006) ความสนใจที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นตัวกระตุ้น ความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิม ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเองและความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามลำดับอีกทั้งความสนใจที่กล่าวมาข้างต้นสามารถทำให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิลลิสนี พวงแม่กลอง (2023) กล่าวว่า ความสนใจของนักเรียนในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการแบบเปิด ขั้นที่ 1 การนำเสนอปัญหาปลายเปิดพบความสนใจนักเรียนเป็นแบบขั้นที่ 1 ความสนใจที่มีสถานการณ์ปัญหาภายนอกเป็นตัวกระตุ้นขั้นที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนพบความสนใจของนักเรียนเป็นแบบขั้นที่ 2 ความสนใจที่ถูกย้าโดยสถานการณ์เดิมแบบขั้นที่ 3 ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเอง และแบบขั้นที่ 4 ความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การอภิปรายและเปรียบเทียบร่วมกันทั้งชั้นเรียน พบความสนใจของนักเรียนในแบบขั้นที่ 3 ความสนใจที่เริ่มก่อขึ้นในตัวเองและขั้นที่ 4 ความสนใจที่พัฒนาเป็นการเรียนรู้การสรุปโดยการเชื่อมโยงแนวคิดของนักเรียน พบความสนใจของนักเรียนในแบบขั้นที่ 4 ความสนใจส่วนบุคคลอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับ Azmidar; et al. (2017) กล่าวว่า ความสนใจเป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเรียนรู้คณิตศาสตร์

สามารถปรับปรุงได้โดยใช้แนวทางนามธรรม เนื่องจากความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนนักเรียนจะได้รับประสบการณ์มากมายที่ช่วยปูพื้นฐานสำหรับการคิดทางคณิตศาสตร์ขั้นสูงและวิธีการแบบเปิดทำให้เห็นว่าความสนใจสามารถทำให้นักเรียนสร้างสรรค์แนวคิดทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในชั้นของนักเรียนได้ เพราะว่าในเวลาที่นักเรียนได้พยายามแก้ปัญหาของตนเองนั้น เป็นช่วงเวลาที่มีความอิสระต่อนักเรียนอย่างมาก นักเรียนสามารถแสดงแนวคิดที่เป็นคำตอบได้อย่างไม่จำกัดตามประสบการณ์เดิมหรือเครื่องมือเดิมที่นักเรียนมีอยู่ ณ ขณะแก้ปัญหา ทำให้นักเรียนกล้าคิดแก้ปัญหาอย่างอิสระ เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ อยากรู้ อยากเห็น ทำให้นักเรียนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสถานการณ์ปัญหาได้เป็นอย่างดีและเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Ahmad; & Ali (2018) กล่าวว่า ความสนใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนสามารถอธิบายได้โดยการสังเกตกิจกรรม สะสมประสบการณ์โดยมีเงื่อนไขในลักษณะของความสนใจในสิ่งที่ชอบ เพื่อให้ความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนสามารถประมวลผลและกระตุ้น

ความสนใจในการเรียนรู้ในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเนื้อหาหรือขั้นตอนในแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ให้อิสระแก่นักเรียนในการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับกิจกรรมจัดการเรียนรู้และให้นักเรียนใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับ Yackel; & Hanna (2019) กล่าวว่า ความสนใจของนักเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดริเริ่มการเข้าร่วมกิจกรรมคณิตศาสตร์ด้วยความสมัครใจแม้นอกชั่วโมงเรียนความสนใจของนักเรียนในการเรียนรู้และปรับปรุงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ของตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจในตนเองขึ้นอยู่กับการรับรู้ประโยชน์ของเนื้อหา ความรู้พื้นฐาน และระดับความวิตกกังวลของนักเรียน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การศึกษาชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดไปใช้ในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ โดยสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์
2. สำหรับนักวิจัยที่มีความสนใจในการศึกษาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดเพื่อพัฒนาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน จะต้องศึกษาระยะของความสนใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ให้ต้องแท้เพื่อให้ได้วิธีการยกระดับความสนใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุวรรณี เปลี่ยนรัมย์ อาจารย์ ดร.ธัญชนก พูนศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทุกท่านที่สนับสนุนและให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตลอดการทำวิจัยในครั้งนี้จนทำให้วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- นิสรีน ราชชาทอง. (2567). **การพัฒนาความสนใจในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง มุม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยวิธีการแบบเปิด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มนีรัตน์ บุญท้วม. (2555). การศึกษาผลการใช้บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD) วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องลำดับและอนุกรมมันต์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*. 5(1): 486-504.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2546). **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการทางคณิตศาสตร์**. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2547). การสอนโดยใช้วิธีการแบบเปิดในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ของญี่ปุ่น. *KKU Journal of Mathematics Education*. 1: 1-15.
- วนิช บรรจง และคณะ. (2516). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- วิลาสินี พ่วงแม่กลอง. (2023). ความสนใจของนักเรียนในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปลงทางเรขาคณิต ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้วิธีการแบบเปิด. **เอกสารประชุมวิชาการระดับชาติศึกษาวิจัย ครั้งที่ 10 และระดับชาติครั้งที่ 6 “ความองกงามทางการศึกษาที่ยั่งยืนและเสมอภาคสำหรับทุกคน**. หน้า 512-535.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัชย์ จามรเนียม. (2548). ผลของการใช้ชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์บูรณาการเชิงเนื้อหาเรื่องพื้นที่ผิวและปริมาตร
ที่มีต่อความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Ahmad, Wafa Nizami; & Ali, Mahmudi. (2018). Problem-Solving-Based Learning to Improve Students' Learning Interest. Sekolah Pascasarjana Universitas Indonesia. International Conference on Mathematics and Science Education (ICMScE).

Azmidar, A.; Darhim, D.; Dahlan, J. A. (2017). Enhancing Students' Interest through Mathematics Learning, Sekolah Pascasarjana Universitas. Indonesia International Conference on Mathematics and Science Education (ICMScE).

National Council of Teachers Mathematics. (2000). Principles and Standards for School Mathematics. Virginia: NCTM.

Suzanne, Hidi; & Ann Renninger K. (2006). The Four-Phase Model of Interest Development, Educational Psychologist. 41(2): 111-127, DOI: 10.1207/s15326985ep4102_4.

Yackel, E.; & Hanna, G. (2003). Reasoning and Proof. In A research companion to Principles and Standards for School Mathematics. 22-44. Edited by Kilpatrick, J.; Martin, W. G.; & Schifter, D. National Council of Teachers of Mathematics.

**E080S: ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา**

**TEACHERS SATISFACTION WITH ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION PHANG NGA PROVINCE**

โสภณ ประดิษฐ์¹ ทรงยศ แก้วมงคล²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา และ 2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน แบ่งเนื้อหาเป็น 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .834 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยจากสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 254 คน พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด 2) ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา มีความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study 1) Teachers' satisfaction with academic administration in schools under the Office of the Private Education Commission, Phang Nga Province 2) Comparison of teachers' satisfaction with academic administration in schools under the Office of the Private Education Commission, Phang Nga Province classified by gender and work experience. The content was divided into 4 areas: curriculum, teaching management, educational supervision, and measurement and evaluation. The sample group consisted of 254 teachers in schools under the Office of the Private Education

Commission, Phang Nga Province. The data collection tool was a questionnaire with a reliability of .834. The statistics used for data analysis were percentage, mean and Standard deviation (S.D). The research results from the status of the 254 respondents found that 1๗ Most respondents were female, with the highest level of bachelor's degree and the highest level of work experience of 5-10 years, followed by those with more than 10 years of work experience and those with less than 5 years of work experience, the lowest. 2) Teachers' satisfaction in schools under the Office of the Private Education Commission, Phang Nga Province There was a high level of satisfaction with academic administration overall and in each aspect. 3) The results of comparing the satisfaction of teachers of different genders showed no difference in satisfaction with academic administration in schools under the Office of the Private Education Commission in Phang Nga Province.

Keywords: Teacher satisfaction, Academic administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอย่างหนึ่งในการทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนโดยรัฐและเอกชนได้พยายามเร่งรัดให้เกิดการขยายการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการนำพาประเทศไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม รัฐจึงต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมทำให้เกิดความรู้คุณธรรม สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การศึกษาวิจัยของ จรุง บุญธรรม และคณะ (2564) ได้สำรวจความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครชัยยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยระบุว่า ความพึงพอใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดโดยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาครูต้องรับผิดชอบงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอนรวมทั้งต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่ได้เต็มที่ ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา โดยจะทำการศึกษาความพึงพอใจของครูในงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

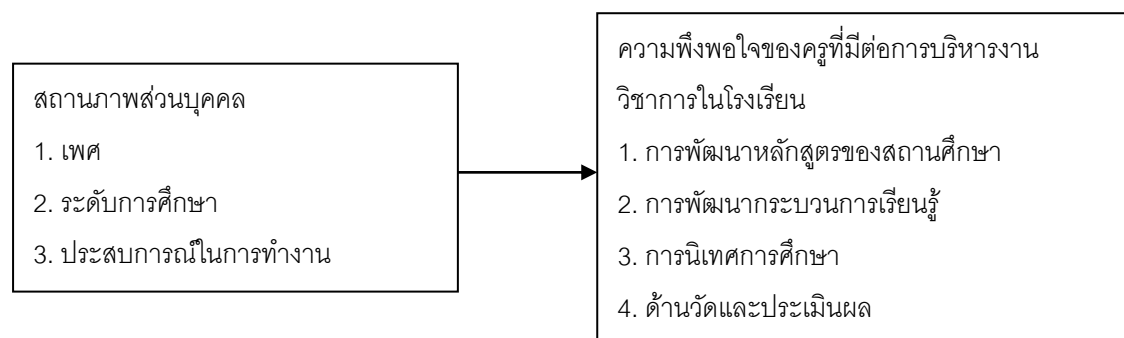
1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
2. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาต่อไป

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการและผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเลือกขอบข่ายงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้อง พรรษมน พินทุสมิต (2560), พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2562), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) และ ธัญญา คุณสุข (2565) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำนวน 752 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำนวน 254 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejciei; & Morgan) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 -1.0 ขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .834ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .834 เมื่อตรวจสอบคุณภาพขอแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจริง

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 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา โดยรวม จำแนกความพึงพอใจของครูเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านหลักสูตร	4.00	.524	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.00	.516	มาก	2
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.92	.644	มาก	4
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.12	.534	มาก	1
รวม	4.01	.393	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .393) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .534) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .644) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักสูตร	3.95	.504	4.02	.532	-.901	.369
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.96	.539	4.01	.507	-.723	.471
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.88	.655	3.93	.640	-.585	.559
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.11	.506	4.13	.546	-.294	.769
รวม	3.97	.378	4.02	.399	-.877	.381

จากตาราง 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและ
 รายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปี ขึ้นไป		
1. ด้านหลักสูตร	3.87	4.03	4.02	1.79	.168
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.88	4.06	3.98	2.32	.100
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.81	4.01	3.84	2.65	.072
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.07	4.17	4.08	.979	.377
รวม	3.90	4.06	3.98	1.93	.761

จากตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา มีความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงานพบว่า
 - 2.1 เพศต่างกัน ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ครูสามารถปรับตัวและมีความเข้าใจการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างดีและตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งเป็นผลที่ครูได้อบรมชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาแล้วนำมาขยายผลให้กับเพื่อนครูในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี เกสทอง (2562) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า
 - 1.1 ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ โรงเรียนมีระบบการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบันทั้งนี้เพราะโรงเรียนต้องกำกับติดตามผลจากการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการและต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้แนวทางปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำโครงสร้างหลักสูตร การเฝ้าติดตามการใช้หลักสูตรการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา คุณสุข (2565) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุอุปกรณ์หลักสูตร การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอนการประกันคุณภาพ การวิจัย งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นตามหลักการภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดแนวปฏิบัติไว้ว่า ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและ

หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทินโต พาณิชย์สุริย์ (2556) ที่พบว่าผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมระดับมากและข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ โรงเรียนดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไทพนา บัอมหิน (2562) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการนิเทศงานวิชาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และหลักสูตร การประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนัย วงศ์ทอง (2556) ที่พบว่าความพึงพอใจในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ รองลงมาคือ โรงเรียนนำผลจากการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และโรงเรียนจัดระบบการนิเทศศึกษากายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนสถานศึกษามีผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ นิเทศการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบเหมาะสมกับสถานศึกษาสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศของสถานศึกษา สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร

1.4 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ โรงเรียนกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของโรงเรียนชัดเจน บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมพรรษ เทียมดวงแข (2566) ให้ความหมายว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อค้นหาคำถามที่แท้จริงของผู้เรียน มีการกำหนดระเบียบแนว ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เพราะการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (2542) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทางการศึกษาของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพความต้องการต่าง ๆ เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจะได้มีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

1.3 ด้านนิเทศการศึกษาโรงเรียนมีกระบวนการนิเทศที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผล โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพังงา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จรรยา บุญธรรม และคณะ. (2564). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครธัญญะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/>.

ชนมพรพร เทียมดวงแข. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชลนิชา ศิลางษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไทพนา บ่อมหิน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 1(1). <https://edu.snru.ac.th/wp-content/uploads/2020/01/14>.

ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธานี เกสทอง. (2562). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 7(3): 17. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/187689>.

พงศกร อุดมพิทยาภรณ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2562). การบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. <http://www.repository.mutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3120>.

สุทินโต พานิชสุรีย์. (2556). ความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูป การศึกษาของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

E081S: อิทธิพลของการใช้ภาษาและการสื่อสารรามเกียรติ์และวัดไทยในฐานะอำนาจอ่อนต่อการรับรู้และการจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ณ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม

THE INFLUENCE OF USING LANGUAGE AND COMMUNICATION IN RAMAYANA AND THAI TEMPLES AS SOFT POWER ON FOREIGN TOURISTS' PERCEPTION AND IMAGE MEMORY OF THAILAND AT WAT PHRA SRI RATTANA SATSADARAM

หยาน ชีอุน¹ กัญญา ทองทา² ชินชิน ดู³ นิชกานต์ ลือชัย⁴

^{1, 2, 3, 4} นักศึกษาปริญญาตรี สาขาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อเปรียบเทียบการใช้ภาษาและการสื่อสารรามเกียรติ์และวัดไทยให้เป็นอำนาจอ่อนและจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยระหว่างนักท่องเที่ยวที่มีเชื้อชาติและจำนวนครั้งที่เดินทางมายังประเทศไทยต่างกัน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้ภาษาและการสื่อสารรามเกียรติ์ให้เป็นอำนาจอ่อน และการใช้ภาษาและการสื่อสารวัดไทยให้เป็น อำนาจอ่อนต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นนักท่องเที่ยวชาวจีนและชาวตะวันตก จำนวน 120 คน ณ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และสมการถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความเห็นทั้งการใช้รามเกียรติ์เป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่านักท่องเที่ยวตะวันตก และ 2) การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อนมีขนาดอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่าการใช้รามเกียรติ์เป็นอำนาจอ่อน

คำสำคัญ: รามเกียรติ์, วัดพระศรีรัตนศาสดาราม, อำนาจอ่อน, นักท่องเที่ยวต่างชาติ

Abstract

This research aimed two objectives: 1) To compare the use of language and communication of Ramakien and Thai temples as soft power and to remember the image of Thailand among tourists with different nationalities and times of visit to Thailand, and 2) To studied the influence of language and communication of Ramakien as soft power and language and communication of Thai temples as soft power on the perception and memory of Thailand by foreign tourists. The sample used in this research were 120 Chinese and Western tourists at Wat Phra Sri Rattana Satsadaram. The research instruments were questionnaires. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and multiple regression equations. The results of the research found that 1) Chinese tourists had higher opinions on the use of Ramakien as soft power, Thai temples as soft power, and the

perception and memory of Thailand than Western tourists, and 2) the use of Thai temples as soft power had a higher influence on the perception and memory of Thailand's image than the use of Ramakien as soft power.

Keywords: Ramakien, Wat Phra Sri Rattana Satsadaram, soft power, foreign tourists

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ซึ่งได้รับการยอมรับจากทั่วโลก หนึ่งในมรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าและสะท้อนถึงอัตลักษณ์ไทยได้อย่างชัดเจน คือ “รามเกียรติ์” วรรณคดีสำคัญที่มีความงดงามของภาษา ศิลปะการแสดง และดนตรี อีกทั้ง “วัดไทย” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของศาสนาและสถาปัตยกรรมที่วิจิตรตระการตา ทั้งสองสิ่งนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความลึกซึ้งของวัฒนธรรมไทย แต่ยังเป็นอำนาจอ่อน (Soft Power) ในการสร้างการรับรู้และจดจำประเทศไทยในสายตานักท่องเที่ยวต่างชาติ ภาษาไทยยังมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารเรื่องราวและอัตลักษณ์ของประเทศผ่านแหล่งท่องเที่ยวเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการบอกเล่าเรื่องราวรามเกียรติ์ในศิลปะการแสดง เช่น โขนหรือการใช้ภาษาในการอธิบายประวัติศาสตร์และความสำคัญของวัดไทยแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ การผสมผสานของภาษา วรรณคดี และวัดไทย จึงเป็นการนำเสนอ “ความเป็นไทย” ที่ไม่เพียงสร้างความประทับใจ แต่ยังช่วยยกระดับประสบการณ์การท่องเที่ยวและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในสายตานักท่องเที่ยวจากทั่วโลก (UNESCO. 2023) ประเทศไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่สะท้อนผ่านประเพณี ศาสนา ภาษา และศิลปะที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งช่วยให้ประเทศไทยมีความโดดเด่นในสายตาของทั้งนักท่องเที่ยวและชาวโลก อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของไทยนั้นเป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมกับอิทธิพลจากภายนอก เช่น จีน อินเดีย และตะวันตก ซึ่งทุกแง่มุมเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดรูปแบบชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของประเทศไทย (ชิตาวิร์ สุขคร. 2562) การที่ประเทศไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นจุดดึงดูดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีการใช้ภาษาทางโฆษณาเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยจะยิ่งทำให้เชิญชวนนักท่องเที่ยวได้มากยิ่งขึ้น

ภาษาโฆษณาเพื่อการท่องเที่ยว คือ การใช้ถ้อยคำหรือข้อความที่ออกแบบมาเพื่อดึงดูดและกระตุ้นให้ผู้คนสนใจเดินทางไปยังจุดหมายปลายทาง โดยเน้นการสื่อสารจุดเด่นของสถานที่ วัฒนธรรม และกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ (Kotler; Bowen; & Makens. 2017; Morrison. 2023) ภาษาโฆษณาท่องเที่ยว ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างความรู้สึกรดึงดูดและกระตุ้นอารมณ์ของผู้รับสาร ซึ่งช่วยกระตุ้นความต้องการเดินทางและให้ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว โดยมีลักษณะเด่นของภาษาดังนี้ (Salim; Ibrahim; & Hassan. 2012)

1. ใช้คำบรรยายที่กระตุ้นความรู้สึก: คำเช่น "สวยงาม," "หลงใหล," "ผ่อนคลาย," "ทำท่าย," "น่าตื่นเต้น" เป็นคำที่ใช้เพื่อกระตุ้นความรู้สึกและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับจุดหมายปลายทาง
2. การใช้คำพูดที่เชื่อมโยงกับการผจญภัยหรือประสบการณ์ที่ไม่ซ้ำ: ตัวอย่างคำเช่น "ประสบการณ์ที่ไม่เหมือนวันอื่น" "ค้นพบความใหม่" "สัมผัสวัฒนธรรมที่แตกต่าง"
3. คำที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์: โฆษณาท่องเที่ยวใช้คำที่ทำให้สถานที่ท่องเที่ยวมีความโดดเด่นและไม่เหมือนใคร เช่น เจาะลึกสู่ความเป็นไทย ค้นพบมุมมองใหม่ของโลก

การใช้ภาษาในวรรณคดีรามเกียรติ์ ถือเป็นหนึ่งในจุดเด่นที่ช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทย โดยการเลือกใช้คำและโครงสร้างทางภาษาในงานวรรณคดีเรื่องนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความงดงามของภาษาไทยในสมัยโบราณ แต่ยังเป็นการถ่ายทอดอารมณ์และแนวคิดทางศีลธรรมที่ลึกซึ้ง (จิรวรรณ พรหมทอง, 2561) ภาษาในวรรณคดีรามเกียรติ์มีความซับซ้อนและมีการใช้คำที่มีความหมายลึกซึ้ง เช่น การใช้คำแสดงอำนาจและความยิ่งใหญ่ของพระรามและพระนารายณ์ รวมถึงการบรรยายความชั่วร้ายของทศกัณฐ์และกองทัพมาร ซึ่งทำให้อ่านหรือผู้ฟังสามารถเข้าใจลักษณะของตัวละครและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน (ศิวดล วราเอกศิริ, 2559) การใช้ภาษาในรามเกียรติ์ยังสะท้อนถึงการอนุรักษ์ความเป็นไทย โดยเฉพาะในการใช้สำนวนและคำที่มีความเกี่ยวข้องกับศาสนาและปรัชญา เช่น คำที่ใช้ในการบรรยายเทพเจ้าและเหตุการณ์ที่มีความหมายทางศาสนา ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการเล่าเรื่อง แต่ยังมีความหมายในการปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรมให้กับผู้อ่านหรือผู้ฟังอีกด้วย นอกจากนี้ การใช้ภาษาใน รามเกียรติ์ ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของวรรณคดีไทย และทำให้อ่านหรือผู้ฟังกลายเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยที่ยังคงได้รับความนิยมและมีอิทธิพลต่อการศึกษาและการสร้างสรรค์ผลงานในศตวรรษต่าง ๆ (ชิตาวีร์ สุขคร, 2562) แม้ว่าประเทศไทยมีวรรณคดีไทยที่ใช้เป็นหนึ่งในการแสดงอัตลักษณ์วัฒนธรรมไทย แต่งานวิจัยของ Banjongsawat (2012) พบว่า การใช้วัฒนธรรมไทยเป็นอำนาจอ่อน (Soft Power) มีอุปสรรคที่ท้าทาย คือ ความคลุมเครือของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของไทย โดยถ่ายทอดสลับไปมาระหว่างประเพณีและความทันสมัย จิตวิญญาณ วัฒนธรรม และความถูกต้อง ความคลุมเครือนี้ได้สะท้อนจากการรับรู้ของชาวตะวันตกเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย ดังนั้น การศึกษาการใช้รามเกียรติ์ซึ่งเป็นตัวแทนทางวัฒนธรรมไทยอย่างหนึ่งเป็นอำนาจอ่อนในมุมมองนักท่องเที่ยวต่างชาติจึงมีความสำคัญ

นอกจากนี้ วัดไทยยังคงเป็นหนึ่งในตัวแทนทางวัฒนธรรมไทย ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นแหล่งท่องเที่ยวแต่ยังเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่มีความสำคัญทางศาสนา และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทยที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก วัดไทยหลายแห่งเช่น วัดพระแก้ว และ วัดอรุณราชวราราม ได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศมาเยือนเพื่อศึกษาประวัติศาสตร์ศิลปะไทย และสัมผัสกับความงดงามของสถาปัตยกรรมและงานศิลปะที่มีอายุนับร้อยปี (พระมหาไพฑูริย์ วิบูล (จัดละ) แม้จีจำเรียง กำเนิดโทณ และ ปรีดา จันทร์แจ่มศรี, 2566) การท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับ วัดไทย นอกจากจะให้ความสำคัญในด้านการศึกษาศาสนาแล้ว ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การเยี่ยมชมวัดต่าง ๆ ยังทำให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกับบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสงบและศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งสะท้อนถึงค่านิยมทางศาสนาและความเชื่อของคนไทย (พระครูวิสุทธิลีลาภิวัฒน์, 2558) นอกจากนี้ วัดไทยยังมีบทบาทในการสื่อสารอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทั้งในแง่ของการตกแต่งศิลปะและสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาและวรรณคดี

ความแตกต่างทางเชื้อชาติมีผลต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ชาวตะวันตกและชาวจีนมีรูปแบบการสื่อสารที่ต่างกันซึ่งส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมไทยแตกต่างกัน โดยชาวตะวันตกให้ความสำคัญกับการสื่อสารโดยตรงและเปิดกว้าง ซึ่งทำให้นักท่องเที่ยวเห็นการสื่อสารภาษาไทยเป็นการสื่อสารโดยอ้อมหรือการสงวนท่าที ในขณะที่ การสื่อสารของชาวจีนมีลักษณะเป็นทางการและเป็นลำดับขั้นมากขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยที่ให้ความสำคัญและมีความสุภาพ (Yang; & Wannaruk, 2018) การเปรียบเทียบการรับรู้ทางวัฒนธรรมไทยระหว่างเชื้อชาติที่แตกต่างกันจึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษา

แม้รามเกียรติ์และวัดไทยจะมีคุณค่า แต่ยังไม่มีการวิจัยเปรียบเทียบมุมมองของนักท่องเที่ยวต่างชาติ หรือยังไม่ทราบว่าสิ่งใดเป็นอำนาจอ่อน ที่มีอิทธิพลสูงกว่าระหว่าง "รามเกียรติ์" กับ "วัดไทย" งานวิจัยครั้งนี้จึงสนใจ การใช้รามเกียรติ์และวัดไทยเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรมไทยหรือใช้เป็นอำนาจอ่อน (Soft power) ให้ นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้และซึมซับขนบธรรมเนียมประเพณีไทยผ่านการใช้ภาษาของมัคคุเทศก์นำชมและ/หรือ การ สื่อสารผ่านภาพจิตรกรรมและรูปปั้นภายในวัด ดังนั้น วัดไทยที่น่าสนใจและมีความสมบูรณ์ทั้งในเรื่องรามเกียรติ์และ ศิลปวัฒนธรรมไทยภายในวัด คือ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและ ต่างประเทศเข้าเยี่ยมชมต่อวันเป็นจำนวนมาก

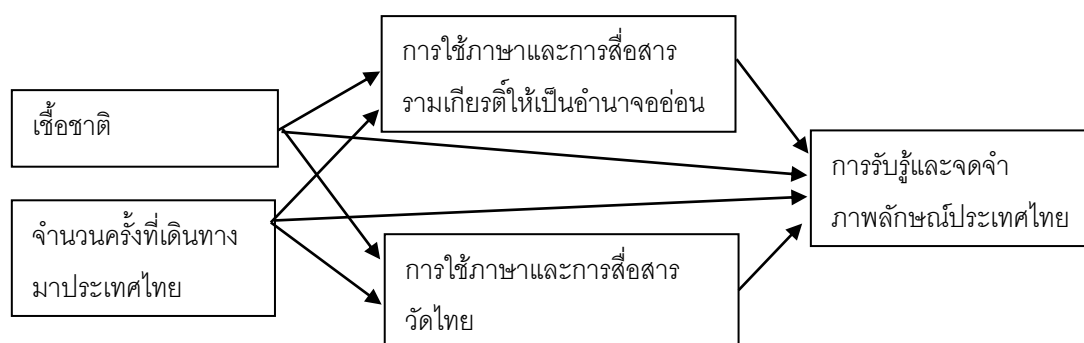
วัตถุประสงค์

1. การเปรียบเทียบการใช้ภาษาและการสื่อสารใช้รามเกียรติ์และวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และ จดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการใช้ภาษาและการสื่อสารรามเกียรติ์ในฐานะอำนาจอ่อน ต่อการรับรู้และ การจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยวสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมทัวร์การท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม จากแหล่งท่องเที่ยวภายในประเทศไทยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัด พิพิธภัณฑ์ และแหล่งเรียนรู้ที่สื่อสารและ มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นชัดเจน
2. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ประเทศไทยในเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อพัฒนานักท่องเที่ยวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด



สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีเชื้อชาติต่างกันมีความเห็นต่อการใช้รามเกียรติ์และวัดไทยเป็น อำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีจำนวนครั้งในการเดินทางมายังประเทศไทยต่างกันมีความเห็นต่อการใช้รามเกียรติ์และวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การใช้รามเกียรติ์เป็นอำนาจอ่อน และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ นักท่องเที่ยวชาวจีนและชาวตะวันตกที่เยี่ยมชมวัดพระศรีรัตนศาสดาราม (วัดพระแก้ว) กรุงเทพมหานคร สถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมายังวัดพระแก้ว ประมาณวันละ 10,000-30,000 คน (“นักท่องเที่ยวเช็กอิน ทอยยเข้าชมพระบรมมหาราชวัง-วัดพระแก้ว, 2563) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power สำหรับสถิติ Independent t-test ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.8 และอำนาจการทดสอบ 95% ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 84 คน คณะผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) กับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่อยู่บริเวณอุโมงค์ใต้ดินที่เชื่อมวัดพระแก้ว พระบรมมหาราชวัง และศาลหลักเมือง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดนเป็นชาวจีน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.17 และชาวตะวันตก เช่น แคนาดา อเมริกา ยุโรป เป็นต้น จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.83 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน เพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.83 เพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และเพศทางเลือก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และกลุ่มตัวอย่างกระจายในทุกช่วงอายุ ตั้งแต่ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปี และ 46-55 ปี ร้อยละ 25.83 18.33 22.50 และ 23.33 ตามลำดับ ยกเว้น มากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีตัวอย่างในช่วงอายุนี้น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางมายังประเทศไทย จำนวน 3 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) จำนวนการเดินทางมายังประเทศไทย 2) ระยะเวลาที่พำนักประเทศไทย และ 3) การรับรู้ว่าวัดพระแก้วเล่าเรื่องราวรามเกียรติ์ มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 การใช้ภาษาและการสื่อสารที่ทำให้รามเกียรติ์เป็นอำนาจอ่อน จำนวน 16 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) รูปแบบภาษาที่เล่าเรื่องราว จำนวน 4 ข้อ 2) การถ่ายทอดเรื่องราวของรามเกียรติ์ จำนวน 8 ข้อ และ 3) การนำรามเกียรติ์ไปสร้างผลิตภัณฑ์ จำนวน 4 ข้อ ค่าประสิทธิผลฟาครอนบัค เท่ากับ 0.856 0.954 และ 0.895 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การใช้ภาษาและการสื่อสารที่ทำให้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน จำนวน 6 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) การใช้ภาษาโฆษณาวัดไทย จำนวน 3 ข้อ และ 2) การใช้วัดถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีของไทย จำนวน 3 ข้อ ค่าประสิทธิผลฟาครอนบัค เท่ากับ 0.843 และ 0.895 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย จำนวน 4 ข้อคำถาม ค่าประสิทธิผลฟาครอนบัค เท่ากับ 0.896

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่อุโมงค์ใต้ดินที่เชื่อมวัดพระแก้ว พระบรมราชวัง และศาลหลักเมือง ซึ่งเป็นจุดพักคอย สถานที่นัดพบ จุดอำนวยความสะดวก และศูนย์ข้อมูลประชาสัมพันธ์ให้กับนักท่องเที่ยว คณะผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลในวันเสาร์ที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 11.00-16.00 น. นักท่องเที่ยวต่างชาติเต็มใจตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 125 คน คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและคัดออกจำนวน 5 คน นักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่น ชาวเวียดนาม และชาวเกาหลี โดยเชื้อชาติของนักท่องเที่ยวที่คณะผู้วิจัยต้องการคือ นักท่องเที่ยวชาวจีนหรือชาวตะวันตก

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งเป็น 1) สถิติบรรยาย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ใช้สถิติ Independent t-test และ 3) สถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งหัวข้อเพื่อตอบวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่ 1) ข้อมูลการเดินทางมายังประเทศไทยของนักท่องเที่ยวและผลการเปรียบเทียบการใช้รวมเกียร์ดีและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย และ 2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการใช้รวมเกียร์ดีและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน ต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย แต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลการเดินทางมายังประเทศไทยของนักท่องเที่ยว และผลการเปรียบเทียบการใช้รวมเกียร์ดีและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย

1.1 ข้อมูลการเดินทางมายังประเทศไทยของนักท่องเที่ยว

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางมายังประเทศไทยของนักท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติมีเพียง 1 คน ที่เดินทางมายังประเทศไทยครั้งนี้เป็นครั้งแรก โดยส่วนใหญ่เดินทางมายังประเทศไทยแล้ว 1-3 ครั้ง โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 85.21 และมีนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เคยมาประเทศไทยมากถึง 5 ครั้งขึ้นไปมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ส่วนระยะเวลาที่พำนักในประเทศไทย ส่วนใหญ่พำนัก 4-5 วัน และตั้งแต่ 6 วัน ขึ้นไปจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และ 38.66 ส่วนพำนักไม่เกิน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 21.85 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางมายังประเทศไทย

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครั้งที่เดินทางมายังประเทศไทย	ครั้งแรก	1	0.86
	1 ครั้ง	24	20.51
	2 ครั้ง	30	25.64
	3 ครั้ง	34	39.06
	4 ครั้ง	10	8.55
	ตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป	18	15.38
	ไม่ตอบ 3 คน		
รวม		117	100.00
การพำนักในประเทศไทย	ไม่เกิน 3 วัน	16	21.85
	4-5 วัน	47	39.50
	ตั้งแต่ 6 วันขึ้นไป	46	38.66
	ไม่ตอบ 1 คน		
รวม		119	100.00

1.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้รวมเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย

นักท่องเที่ยวดังกล่าวเห็นว่าการใช้ภาษาและการสื่อสารที่ทำให้ทั้งรวมเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.948 และ 4.069 ตามลำดับ โดยมีความเห็นในด้านการใช้วัดถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีของไทยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.206) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเห็นในระดับมาก ส่วนการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย นักท่องเที่ยวดังกล่าวมีความเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.054 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. การใช้ภาษาและการสื่อสารที่ทำให้ร่ามเกียรติเป็นอำนาจอ่อน			
1.1 รูปแบบภาษาที่เล่าเรื่องราว	4.016	1.009	มาก
1.2 การถ่ายทอดเรื่องราวของร่ามเกียรติ	3.557	1.145	มาก
1.3 การนำร่ามเกียรติไปสร้างผลิตภัณฑ์	3.615	1.222	มาก
รวม	3.948	1.075	มาก
2. การใช้ภาษาและการสื่อสารที่ทำให้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน			
2.1 การใช้ภาษาโฆษณาวัดไทย	3.946	1.089	มาก
2.2 การใช้วัดถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีของไทย	4.206	1.001	มากที่สุด
รวม	4.069	1.002	มาก
3. การรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย	4.054	1.062	มาก

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเห็นต่อการใช้ภาษาและการสื่อสารร่ามเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.424 4.459 และ 4.444 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความเห็นของนักท่องเที่ยวชาวตะวันตกมีค่าเท่ากับ 2.597 2.950 และ 2.973 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความเห็นทั้งการใช้ร่ามเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่านักท่องเที่ยวชาวตะวันตก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 70.35 ร้อยละ 51.15 และ ร้อยละ 49.48 ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการใช้ร่ามเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยจำแนกตามเชื้อชาติของนักท่องเที่ยว

ตัวแปร	เชื้อชาติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t (P)
การใช้ร่ามเกียรติเป็นอำนาจอ่อน	ชาวจีน	4.424	0.660	10.847***
	ชาวตะวันตก	2.597	0.852	(0.000)
การใช้วัดไทยเป็น Soft Power	ชาวจีน	4.459	0.663	7.891***
	ชาวตะวันตก	2.950	0.972	(0.000)
การรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย	ชาวจีน	4.444	0.743	7.041***
	ชาวตะวันตก	2.973	1.074	(0.000)

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเห็นต่อการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ พบว่า นักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังประเทศไทยไม่เกิน 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830 3.940 และ 3.869 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความเห็นของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมายังประเทศไทยตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยที่มากกว่า โดยมีค่าเท่ากับ 4.050 4.182 และ 4.213 ตามลำดับ แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีจำนวนครั้งในการเดินทางมายังประเทศไทยต่างกัน กลับมีค่าเฉลี่ยความเห็นทั้งการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการใช้รวมเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย จำแนกตามจำนวนครั้งที่เดินทางมายังประเทศไทย

ตัวแปร	จำนวนครั้งที่เดินทาง มายังประเทศไทย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t (P-value)
การใช้รวมเกียรติเป็น อำนาจอ่อน	ไม่เกิน 2 ครั้ง	3.830	1.161	-1.116
	ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป	4.050	0.993	(0.267)
การใช้วัดไทยเป็น Soft Power	ไม่เกิน 2 ครั้ง	3.940	1.053	-1.300
	ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป	4.182	0.949	(0.196)
การรับรู้และจดจำ ภาพลักษณ์ประเทศไทย	ไม่เกิน 2 ครั้ง	3.869	1.111	-1.763
	ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป	4.213	0.999	(0.081)

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการใช้รวมเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน ต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย

การใช้ภาษาและการสื่อสารรวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 246.511, p = .000$) โดยรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 81.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลแต่ละตัวแปร พบว่า ทั้งการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีขนาดอิทธิพล (Beta) สูงกว่าการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์หิทธิพลของการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน ต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	P
ค่าคงที่	0.135	0.181		2.747	.005
การใช้รวมเกียรติ	0.185	0.082	0.186	2.265	.025
การใช้วัดไทย	0.783	0.088	0.736	8.949	.000

$r = 0.903$ $\text{adj. } r^2 = 0.812$ $F = 246.511$ $p = .000$

จากตาราง 5 สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้ การรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทย = $0.135 + 0.185$ การใช้รวมเกียรติ + 0.783 การใช้วัดไทย

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นักท่องเที่ยวต่างชาติ ณ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความเห็นทั้งการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่านักท่องเที่ยวตะวันตก เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีเชื้อชาติต่างกันมีความเห็นต่อการใช้รวมเกียรติและวัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยต่างกัน
2. นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีจำนวนครั้งในการเดินทางมายังประเทศไทยต่างกันมีความเห็นทั้งการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2
3. การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีขนาดอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่าการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 การใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า การใช้รวมเกียรติและวัดไทยในฐานะอำนาจอ่อน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและถ่ายทอดภาพลักษณ์ของประเทศไทยให้นักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัดไทยมีอิทธิพลที่โดดเด่นต่อการรับรู้และการจดจำภาพลักษณ์ของประเทศ งานวิจัยนี้จึงสามารถเป็นข้อมูลอ้างอิงที่มีคุณค่าในการกำหนดกลยุทธ์การตลาดและนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอนาคต

อภิปรายผล

1. นักท่องเที่ยวต่างชาติเห็นว่าการใช้วัดไทยถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีของไทยเป็นอำนาจอ่อน ได้เป็นอย่างดี และการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่าการใช้รวมเกียรติเป็นอำนาจอ่อน เนื่องจาก วัดในประเทศไทยไม่เพียงแต่เป็นสถานที่สำหรับการสักการะบูชา แต่ยังเป็น

แหล่งเรียนรู้ที่สามารถเข้าใจถึงประวัติศาสตร์ ศิลปะ สถาปัตยกรรม และการดำเนินชีวิตของคนไทยในแง่มุมต่าง ๆ การเดินทางไปเยือนวัดไม่เพียงแต่จะทำให้เห็นความงามของสถาปัตยกรรมไทย เช่น พระปรางค์หรือพระอุโบสถ แต่ยังเรียนรู้เกี่ยวกับศาสนาพุทธและแนวคิดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประเพณีสำคัญของคนไทยให้นักท่องเที่ยวต่างชาติได้รับชมและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ เช่น การทำบุญตักบาตร สวดมนต์ หรือพิธีกรรมต่าง ๆ ที่เรียนรู้และเข้าใจได้โดยตรงจากการเข้าร่วม นักท่องเที่ยวต่างชาติจึงมองว่า วัดเป็นแหล่งที่เปิดโอกาสให้พวกเขาสัมผัสกับวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อและวิถีชีวิตของคนไทยในรูปแบบที่ไม่สามารถพบได้ในแหล่งท่องเที่ยวทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannavej; et al. (2024) ที่พบว่า วัดให้โอกาสให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมไทยผ่านการปฏิบัติแบบดั้งเดิม เช่น การรำ และการประกอบพิธีทางศาสนา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khanh (2024) พบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมักจัดขึ้นที่วัด เช่น เทศกาลแบบดั้งเดิม แสดงให้เห็นถึงลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ กิจกรรมเหล่านี้ดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติและส่งเสริมความชื่นชมทางวัฒนธรรมไทยได้ กล่าวได้ว่า วัดไทยในประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรมและแก่นแท้ของเอกลักษณ์ความเป็นไทยที่สำคัญ ซึ่งส่งเสริมและถ่ายทอดประเพณีไทยให้กับนักท่องเที่ยวต่างชาติ

2. นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความเห็นทั้งการเข้าร่วมเกียรตินี้เป็นอำนาจอ่อน การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่านักท่องเที่ยวชาวตะวันตก เนื่องจาก ประเทศจีนและประเทศไทยมีประวัติศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกันมาตั้งแต่ในอดีต วัฒนธรรมไทย-จีนมีการผสมผสานระหว่างกันเสมอตั้งแต่อดีตกาล โดยเฉพาะการนับถือศาสนาพุทธเช่นเดียวกัน ซึ่งต่างจากชาวตะวันตกที่อยู่ในประเทศที่ตั้งห่างไกลส่วนใหญ่นับถือพระผู้เป็นเจ้าตามหลักศาสนาคริสต์ จึงยอมรับในวัฒนธรรมได้ยากกว่า ความแตกต่างนี้ทำให้นักท่องเที่ยวชาวจีนยอมรับทางวัฒนธรรมไทยและวิถีชีวิตที่หลากหลายของไทยเป็นอย่างดี โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวกลุ่มเพศทางเลือก LGBTQ+ ที่ได้รับการต้อนรับ (Cheng & Jiang, 2024) ส่วนการใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน ในกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีนมักซื้อพระเครื่องเป็นของที่ระลึกซึ่งเป็นสัญลักษณ์แทนจิตวิญญาณและวัฒนธรรม ส่วนนักท่องเที่ยวชาวตะวันตกจะเรียนรู้วัฒนธรรมโดยมุ่งเน้นไปที่คุณค่าทางสุนทรียภาพมากกว่า (Su; Pimchangthong; & Run. 2024) ดังนั้น การเผยแพร่วัฒนธรรมไทยให้แก่ชาวจีนจึงเป็นเรื่องที่ง่ายกว่าการเผยแพร่ไปยังชาวตะวันตก กลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีนจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทย

3. การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน มีขนาดอิทธิพลต่อการรับรู้และจดจำภาพลักษณ์ประเทศไทยสูงกว่าการเข้าร่วมเกียรตินี้เป็นอำนาจอ่อน เนื่องจาก การสื่อสารรวมเกียรตินี้ผ่านแต่ภาพบนผนังให้นักท่องเที่ยวได้ชมแต่ความงาม แต่นักท่องเที่ยวเหล่านั้นไม่ได้ลึกซึ้งกับเรื่องราว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Gamache (2017) และงานวิจัยของ Sathapitaon; et al (2006) พบว่า สถานที่ท่องเที่ยวในอิมมูรามาเยนหรือรวมเกียรตินี้ แม้ว่าจะมีความสำคัญทางวัฒนธรรม แต่ภาพเหล่านั้นมักให้ความสำคัญกับความบันเทิงมากกว่าความแท้จริง สถานที่ท่องเที่ยวเหล่านี้ขาดความลึกของการมีส่วนร่วมทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมที่น่าเสนอโดยสถานที่ทางศาสนาหรือวัด ซึ่งวัดไทยได้สร้างประสบการณ์อันน่าประทับใจเกี่ยวกับจิตวิญญาณ ประกอบกับการให้ความสำคัญทางประวัติศาสตร์ของศาสนา สิ่งเหล่านี้จึงสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านการท่องเที่ยว

1. ควรใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และช่องทางในการสร้างการรับรู้และจดจำประเทศไทยให้กับชาวต่างชาติ การใช้วัดไทยเป็นอำนาจอ่อน และช่องทางในการสร้างการรับรู้และจดจำประเทศไทยให้กับชาวต่างชาติ โดยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกผ่านการโฆษณาท่องเที่ยวประเทศไทย ใช้ภาษาทางโฆษณาที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวต่างชาติได้สัมผัสประสบการณ์ผ่านการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมประเพณีและเทศกาลของไทยต่าง ๆ ที่ทำในวัด เช่น สงกรานต์ การสงฆ์น้ำพระ การทำบุญตักบาตร การนั่งสมาธิ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นวิถีชีวิตที่ดีงามและสุขสงบ ซึ่งนักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสประสบการณ์ที่แตกต่างจากการท่องเที่ยวโดยทั่วไป
2. การสร้างการรับรู้และจดจำประเทศไทยควรเริ่มกับนักท่องเที่ยวชาวจีนก่อน เนื่องจากนักท่องเที่ยวชาวจีนมีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับไทยมากกว่านักท่องเที่ยวชาวตะวันตก การสร้างการรับรู้และจดจำประเทศไทยควรทำผ่านวัฒนธรรมและความเชื่อเดิมที่มีความคล้ายคลึงกันระหว่างไทย-จีน เช่น ความเชื่อและศรัทธาตามหลักศาสนาพุทธ วัฒนธรรมการรับประทานข้าวสวย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับและสร้างการจดจำประเทศไทยได้ง่ายกว่า

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดโดยเพิ่มมิติของการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการณ์พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวภายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อเข้าใจมุมมองและความรู้สึกในเชิงลึกเกี่ยวกับอำนาจอ่อน ของรามเกียรติ์และวัดไทย
2. ควรขยายการวิจัยไปยังแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น วัดในต่างจังหวัดหรือพิพิธภัณฑ์ เพื่อเปรียบเทียบกับวัดพระศรีรัตนศาสดารามและประเมินอิทธิพลของอำนาจอ่อน ในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. เสนอให้มีการวิจัยเปรียบเทียบอำนาจอ่อน ของไทยกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ หรือเวียดนาม เพื่อสร้างความเข้าใจในเชิงเปรียบเทียบด้านอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี เสือคำราม ผู้สอนในวิชาวิจัยทางภาษาไทย ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการเขียนบทความวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ ดร.นพรัตน์ น้อยเจริญ และ อาจารย์ศุภิสรา เทียนสว่างชัย ที่ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกขณะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม รวมทั้ง การส่งบทความและนำเสนอในงานประชุมวิชาการในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จิราวรรณ พรหมทอง. (2561). ภาษาที่สะท้อนธรรมชาติของพระรามกับภาษาที่สะท้อนธรรมชาติของทศกัณฐ์จากบทละครเรื่อง รามเกียรติ์ พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1. วารสารนาครบุตริปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช. 10(1): 111-118.
- ชิตาวีร์ สุขคร. (2562). การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเทศไทย. วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน. 1(2): 1-7.

- นักท่องเที่ยวเช็กอิน ทอยยเข้าชมพระบรมมหาราชวัง-วัดพระแก้ว. (2563). **ไทยรัฐ**. วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2563
สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/travel/thaitravel/1868327>.
- พระครูวิสุทธิศีลาวิวัฒน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. **วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม**, 1(2): 65-74.
- พระมหาไพฑูริย์ วิบุโล (จัดละ) แม่ชีจำเรียง กำเนิดโทน และ ปรีดา จันทร์แจ่มศรี. (2566). การท่องเที่ยววิถีพุทธ: สัมผัสวิถี วัฒนธรรมวัดไร่ขิงพระอารามหลวง. **วารสารนวัตพุทธศาสตร์**. 2(1): 72-86.
- ศิวดล วราเอกศิริ. (2559). อัตลักษณ์ของนางสีดาในรามเกียรติ์ฉบับต่างๆ ของไทย. **วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Banjongsawat, S. (2012). *La Thaïlande, Pays Aux Deux Visages: Approches Sémiologiques C'une Identité Culturelle Ambiguë à Travers Le Miroir De La Presse Et Autres Discours Publics*. <http://www.theses.fr/2012PA05H013>.
- Cheng, J.; & Jiang, S. (2024). Exploring Thailand as a Gastronomic Tourism Destination: A Structural Equation Model Approach. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.8214>.
- Gamache, G. (2017). Spiritual Space or Theme Park? A Case of Postmodern Simulated Experience. 24(1): 99-119. <https://doi.org/10.21315/KAJH2017.24.1.5>.
- Khánh, L. N. (2024). Preservation and Promotion of the Traditional Festival Values of the Thai People in Tourism Development in Son La Province. <https://doi.org/10.54163/ncdt/281>.
- Kotler, P.; Bowen, J. T.; Makens, J. C.; & Baloglu, S. (2017). *Marketing for Hospitality and Tourism*. Pearson.
- Morrison, A. M. (2023). *Marketing and Managing Tourism Destinations*. Routledge.
- Salim, M. A. B.; Ibrahim, N. A. B.; & Hassan, H. (2012). Language for Tourism: A Review of Literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 66: 136-143.
- Sathapitanon, N.; Mertens, B.; & Freeman, M. (2006). *Architecture of Thailand: A Guide to Traditional and Contemporary Forms*. **Thames & Hudson**. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA7805077X>.
- Su, G.; Pimchangthong, D.; & Run, P. (2024). Factors Influencing Chinese Tourists' Purchase Decision on Thai Amulets in Thailand. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 19(2): 167-179. <https://doi.org/10.60101/rmuttgber.2024.278410>.
- Suwannavej, Y.; Soongpankhao, W.; & Kemdang, S. (2024). Promoting Thailand's Creative Tourism: A Case Study of Thai Classical Dance Lessons. *Journal of Education and Learning*. 14(1): 220. <https://doi.org/10.5539/jel.v14n1p220>.
- UNESCO. (2023). *Intangible Cultural Heritage: Thailand's Ramayana and Temple Heritage*. Paris: UNESCO.
- Yang, L.; & Wannaruk, A. (2018). A Cross-Cultural Pragmatic Study of the Speech Act of Complaining by Native Thai and Chinese Speakers. *The Kasetsart Journal Social Sciences*. 40(3): 670-676. <https://doi.org/10.1016/J.KJSS.2018.06.004>.

E082S: การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

A STUDY OF CORE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปวันรัตน์ รัตนะ¹ นิษรา พรสุริวงษ์² สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 283 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำรวจ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study is to 1) To study the core competencies of the administrators of educational institutions under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 2) To compare the main performance of school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 3) To study core competency development guidelines of school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, Classified by gender, age, working experience. The sample group

used in this study was 283 teachers in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 for the academic year 2024.1 Define a sample from the Krejcie; & Morgan survey table. 1970) Using a stratified sampling method by school size and a collection of school samples. Simple random sampling method by drawing method by school size and sampling the school sample by simple random sampling method by drawing method. The tools used in the research are data analysis questionnaires, including: Percentage, mean, standard deviation, T-value statistics (14ct) and F test statistics.

Research shows that

1. The core competencies of the school administrators under Primary Educational Service Area Office 1 are generally very high, considering that the highest average is the highest achievement, followed by the best service, the highest average, and the lowest average, teamwork.

2. Gender, age, education level, and work experience are different. Opinions on the core performance education of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 are generally not different, but good service is statistically different. 05 And on the achievement side, opinions differ statistically significantly. 01.

Keywords: Main performance. the School administrator.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการ พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (เอกพจน์ สิงห์คำ. 2560: 25) Abraham Maslow ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความ มั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็น เจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของตน (self-actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมาย ไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้ เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ ความหมายของความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการ นิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือ การกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ(satisfaction)และระดับความพอใจนั้นก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) (สุวิมล ว่องวานิช. 2558: 32-42)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาและนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างต่อเนื่องกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้มี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552: 55) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้มีโอกาสในการเข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา เป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่อ่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษา ตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกัน ระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยที่การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญ ได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 ให้ส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี (การศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) หรือเทียบเท่า รวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์) ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษาละความเป็นธรรมในสังคม แก้ปัญหาความยากจน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พัฒนาคุณภาพ การศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการตรงตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาล และหน่วยที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีบทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ วางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีอาเซียน และยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กร ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและโลกที่มีการพัฒนาสู่เทคโนโลยีในอนาคตต่อไป

จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักการบริหารเป็น เช่นไร และมีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต.1 และนำ ข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาพบว่าสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาขององค์กรจะขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องมีสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนา ที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้ มาตรฐานและถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐ ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการด้านการศึกษาของประชาชนและของ ประเทศไทยซึ่งต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหารงานและด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ในการทำงานตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด ในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะ พัฒนาคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นมาตรฐานการศึกษาตาม ตัวชี้วัดขอความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

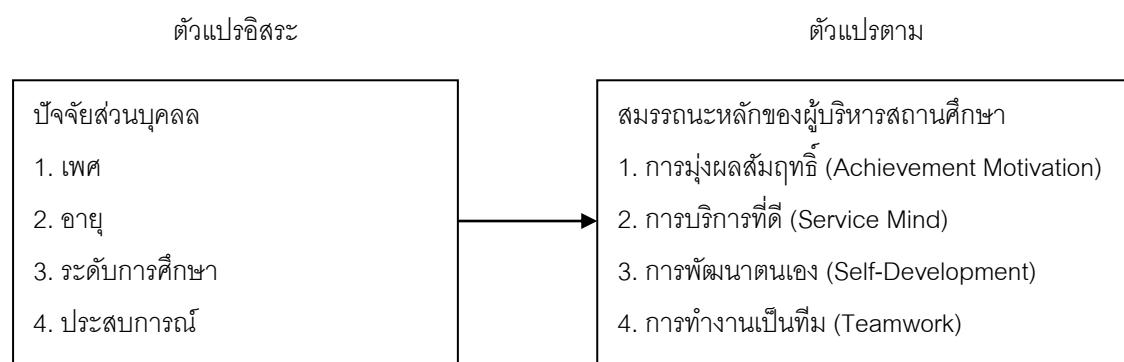
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ด้านสมรรถนะของ ผู้บริหาร

2. ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นข้อกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ดังนี้



สมมติฐาน

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 118 โรงเรียน จำนวน 1,068 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน

การศึกษสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.14	0.434	มาก
2. ด้านการบริหารที่ดี	4.05	0.376	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.419	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.353	มาก
รวม	4.07	0.286	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.286) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.434) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.419) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.353) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	
	t	p-value	t	p-value	t	p-value	f	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.940	.348	1.215	.225	2.384	.070	8.049**	.000
2. ด้านการบริการที่ดี	1.566	.119	1.015	.311	2.774*	.042	.528	.664
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	.961	.337	.088	.930	.239	.869	1.983	.117
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	.034	.973	.408	.684	.695	.556	.586	.625
รวม	1.174	.242	.955	.340	1.825	.143	3.567	.015

จากตาราง 2 พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริการที่ดีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ศรีสำอว (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ อาร่าพิศ หัตถิน (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ นาโพทอง (2558: 7) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน ดีงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชอบ พรหมนิกร (2558: 7) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ การวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงแผน และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน วิจัยสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาการ และวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559: 5) ได้กล่าวว่า

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสกี ขานดาบ (2559: 7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึง การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559: 6) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด การเป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงานบริหาร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ รักษาพล (2559: 7) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราวัต หัตถนิ (2562: 19) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมี การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ส่วนด้านการบริการที่ดี มีระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มาติดต่อได้รับความพึงพอใจ และสถานศึกษามีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559: 5) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ รักษาพล (2559: 7) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความเต็มใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์ (2559: 7) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลของการกระทำนั้น ด้วยการกระทำในลักษณะความเอาใจใส่ ใกล้ชิด อ่อนน้อม มีไมตรีจิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราวัต หัตถนิ (2562: 19) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิฑูล ไชยศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคาร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนบรบือ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน ขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูษา ดาพัพพันธ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มี พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพิด หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา ศรีไพโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตากในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน ขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพิด หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิฑูล ไชยศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคาร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนบรบือ วิทยาคารที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา ศรีไพโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตาก ในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตาก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน ขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นแตกต่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร่าพิด หัดหนี (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการ

วิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียน ขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา ศรีไพโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตากในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตากโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิฑูล ไชยศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนบรบือวิทยาคาร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานเป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์ เชื้อเพื่อเชื้อแผ่ มีการประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมาย และสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจของ โรงเรียน
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อ พัฒนาตนเอง มีการยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์สร้างขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนความพอใจ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอก

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ธนัสสรณ์ พลอย ทับทิม และ นางลักษณ ใจฉลาด. (2017). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 6(2): 59-72.

นิภา ศรีไพโรจน์. (2558). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย. สืบค้นจาก <http://www.watpon.com/Elearning/res9.htm>.

- บุญชอบ พรหมนิกร. (2558). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิบูลไชย ศิริ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2017, มีนาคม). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร. *Proceeding National International Conference*. 8(1): 1688-1697.
- มนีรัตน์ รักษาพล. (2559). **สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิมลรัตน์ ศรีสำออง. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 5(2): 80-89.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2567). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการ. (25552). **รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุทนต์ยา สุขสำราญ และ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2017, มีนาคม). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนองสู่ศตวรรษที่ 21. *Proceeding National & International Conference*. 8(1): 2752-2763.
- สุพจน์ นาโพธิ์ทอง. (2558). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสาขาศาสตร์ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภี ขานดาบ. (2559). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ภาค 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัครา พยัคฆ์เกษม. (2559). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อาราพัต หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อุษา ดาพัพพันธุ์. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียน ที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. สืบค้นจาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf>.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

E083S: การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอ
แปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

TEACHERS' PARTICIPATION IN THE ADMINISTRATION OF SCHOOL BUDGETS IN
PLAENG YAO DISTRICT UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

จตุพร ยอดดี¹ และสมนึก การีเวท²

¹ นักศึกษานักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา
ในเขตการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบ
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบ
สอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ครู
ที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการบริหารสินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การ
ทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทาง
การเงินและผลการดำเนินงาน และด้านการบริหารสินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงบประมาณ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study teachers' participation in the administration of school budgets in Plaeng Yao District under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare teachers' participation based on gender, educational level, and work experience. The sample consisted of 139 teachers from schools in the academic year 2024. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.92. The statistical methods used in this research included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F test.

The research findings indicated that: (1) for overall, teachers' participation in school budget management was at a high level, both in total and in each aspect; (2) teachers of different genders exhibited statistically significant differences in overall budget administration participation at .05 level. When considering in each aspect, it was found that productive calculation and asset management showed statistically significant differences at 0.05 level while other aspects had no difference. Teachers with different educational levels did not show significant differences in overall budget administration participation. When considering in each aspect, budget planning and internal auditing showed statistically significant differences at .05 level while other aspects were not different. Teachers with different work experiences did not show significant differences in overall participation in school budget administration. When considering in each aspect, procurement system management, financial management and budget control, financial reporting and performance evaluation, and asset management showed statistically significant differences at .05 level.

Keywords: Teachers' participation, Budget administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาพการณ์และบริบทสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2559 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษาโอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้ปัจจัยงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพกับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 10)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคล่องตัว และมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 14)

ปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้านงบประมาณโดยตรงส่วนใหญ่ สถานศึกษาต้องแก้ปัญหาโดยการมอบหมายให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่สอนหนังสือเป็นหลักให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้แทน หรือแม้แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเอง ยังขาดประสบการณ์ในการบริหารด้านงบประมาณ จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยุพิน บุญวิเศษ. 2555: 3)

เขตคุณภาพการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานตาม ภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการ ให้ความสำคัญในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่ยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้การบริหารงบประมาณของโรงเรียนดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายตามนโยบายกำหนด แต่ในปัจจุบันการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาอาจยังบกพร่องในเรื่องของระเบียบ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะ ปฏิบัติเป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และประสบ ผลสำเร็จได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยคาดว่าจะประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

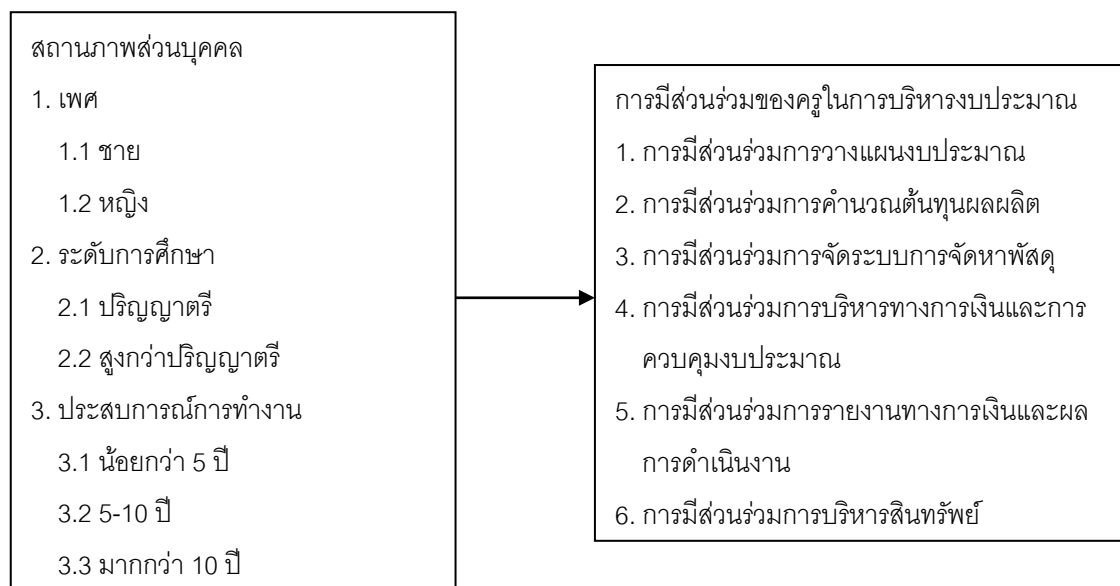
1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2
2. สถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนการพัฒนาร่วมกันของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ใน 7 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 48)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐาน

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 218 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 139 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการตรวจสอบภายใน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะ

2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (พิสนุ พงศ์ศรี. 2552: 143) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาความเที่ยงตรง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าที (t-test Independent Samples)
 - 3.2 ค่าเอฟ (F test Independent Samples)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา
ในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

(N = 139)

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษา 7 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.28	0.33	มาก	5
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.24	0.42	มาก	7
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	4.30	0.37	มาก	4
4. ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ	4.31	0.33	มาก	3
5. ด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน	4.39	0.37	มาก	1
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.27	0.44	มาก	6
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.33	0.37	มาก	2
รวม	4.30	0.30	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.30$,
S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป คือ

ด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน รองลงมา ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

ตาราง 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.23	0.41	4.33	0.23	1.705	0.092
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.16	0.48	4.30	0.35	2.029*	0.044
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	4.25	0.44	4.34	0.27	1.405	0.163
4. ด้านการบริหารทางการเงินและการ ควบคุมงบประมาณ	4.27	0.39	4.34	0.27	1.197	0.234
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการ ดำเนินงาน	4.35	0.43	4.42	0.32	1.189	0.237
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.17	0.54	4.34	0.32	2.208*	0.030
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.27	0.46	4.38	0.27	1.621	0.108
รวม	4.24	0.39	4.35	0.19	2.123*	0.036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขต อำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการบริหาร สินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.33	0.28	4.19	0.38	2.433*	0.016
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.25	0.43	4.22	0.41	0.308	0.759
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	4.34	0.33	4.21	0.42	1.934	0.55
4. ด้านการบริหารทางการเงินและการ ควบคุมงบประมาณ	4.33	0.34	4.27	0.31	0.974	0.332
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการ ดำเนินงาน	4.41	0.37	4.34	0.38	0.999	0.320
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.31	0.42	4.18	0.47	1.699	0.092
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.37	0.38	4.24	0.34	2.011*	0.046
รวม	4.33	0.28	4.24	0.35	1.800	0.074

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา
 ในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานงบประมาณของ สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.35	0.35	4.26	0.34	4.28	0.29	0.575	0.564
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.37	0.32	4.23	0.43	4.18	0.45	1.627	0.200
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	4.47	0.43	4.28	0.37	4.24	0.31	3.109*	0.048
4. ด้านการบริหารทางการเงินและ การควบคุมงบประมาณ	4.43	0.35	4.32	0.30	4.22	0.35	3.529*	0.032
5. ด้านการรายงานทางการเงินและ ผลการดำเนินงาน	4.57	0.40	4.34	0.35	4.37	0.38	3.241*	0.042
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.45	0.41	4.27	0.42	4.17	0.46	3.155*	0.046
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.40	0.47	4.30	0.36	4.34	0.32	0.647	0.525
รวม	4.43	0.32	4.29	0.30	4.26	0.29	2.840	0.062

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และด้านการบริหารสินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัย ดังนี้

1. ครูมีส่วนร่วมของในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตการศึกษาอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการบริหารสินทรัพย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน และสำหรับด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ได้ส่งเสริมสนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้ในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและงบประมาณเพื่อให้ทราบถึงหลักการแนวทางปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังมีระบบกำกับ ติดตามการรายงานผลงาน ในการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้รับรู้นโยบาย แนวทางปฏิบัติตลอดจนให้ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณ มีการกำหนดเป้าหมายงานต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมมีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ สมศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามเพศ

ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการบริหารสินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีอัตราการย้ายของครูเพื่อกลับภูมิลำเนาในทุก ๆ ปี จึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยบุคคลด้านต่าง ๆ มีผลต่อวิธีการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จารุวรรณ รากเงิน (2560) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วม และมีความเข้าใจในระบบการบริหารงานงบประมาณมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนางานงบประมาณในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ มาเต็ม (2560) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แผนงานที่ได้วางไว้เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มุ่งผลกลาง และ ปทุมพร เปี้ยถนอม (2563) เรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงบประมาณ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต และด้านการตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานงบประมาณเหมือนกัน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม และให้การสนับสนุนติดตามการทำงานของครูอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

จากรูวรรณ มาแต่้ม(2560) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาลักษณ์ สิงห์แก้ว (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรายทางการเงินและผลการดำเนินงาน ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาสจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตาม และเฝ้าระวังให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบติดตามของโรงเรียน และสรุปผลการตรวจสอบรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำ และจัดทำรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2. ด้านการตรวจสอบภายใน ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การบริหารด้านอื่น ๆ รวมถึง การตรวจสอบบัญชี การสำรวจหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการควบคุมภายในหน่วยงานราชการ การเสนอผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

3. ด้านการบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณในสถานศึกษา ได้แก่ การวางระบบบัญชี การควบคุมภายในระบบบัญชีที่มีการควบคุมภายใน การบันทึกบัญชีเกณฑ์พึงรับพึงจ่าย การจัดสรรงบประมาณตามแผนงานโครงการ อีกทั้งจะต้องปฏิบัติตามนโยบายการเงินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จัดทำรายงานทางการเงิน ตรวจสอบติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการควบคุมงบประมาณ (งบอุดหนุน เงินนอกงบประมาณ)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับ ประสิทธิภาพขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าไปรษณีย์.
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ขวัญเรือน มุ่งผลกลาง และ ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2563). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 9(2): 1-13.
- จารุวรรณ มาแต่้ม. (2561). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ รากเงิน. (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญลักษณ์ สิงห์แก้ว. (2560). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพิน บุญวิเศษ. (2555). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานงบประมาณ. (2555). การปรับปรุงระบบการใช้งบประมาณ. กรุงเทพฯ: สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อนุพงษ์ สมศรี (2565). บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พะเยา:
มหาวิทยาลัยพะเยา.

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

E001P: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นผ่านการเรียนรู้เชิงทดลองสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 2

ENHANCING LEARNING ACHIEVEMENT: BUTYL ACETATE SYNTHESIS THROUGH COMPARATIVE REACTANT RATIOS IN EXPERIMENTAL-BASED LEARNING FOR SECOND-YEAR STUDENTS

ปรีชาชาติ เทพทอง¹ วรณฤดี หิรัญรัตน์² เนตรนภา ชะนะ³ พงศ์นรินทร์ อ่อนชาติ⁴ เรณู สีใหม่⁵

^{1, 2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{4, 5} นักวิทยาศาสตร์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1, 3} ศูนย์นวัตกรรมเคมีวัสดุเพื่อสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองในการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นกับการทดลองแบบสารตั้งต้นอัตราส่วนเดียว 3) ศึกษาความเข้าใจในทศน์เรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน และ 4) ประเมินความพึงพอใจของนิสิตต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่ศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างคือนิสิตชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน จำนวน 72 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง (P101) และกลุ่มควบคุม (P102) กลุ่มละ 36 คน โดยกลุ่มทดลองศึกษาผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นที่แตกต่างกัน (1:2, 1:1, และ 2:1) ส่วนกลุ่มควบคุมใช้อัตราส่วน 1:1 เพียงค่าเดียว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบประเมินความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) อัตราส่วนปริมาตรระหว่างกรดอะซิติกต่อบิวทานอลที่ 1:2 ให้ร้อยละผลได้สูงสุด ($90.12 \pm 2.35\%$) 2) นิสิตกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน (6.97 ± 1.00) สูงกว่ากลุ่มควบคุม (5.33 ± 1.03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีร้อยละการเพิ่ม 75.52 และ 36.17 ตามลำดับ 3) นิสิตกลุ่มทดลองมีความเข้าใจในทศน์เรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชันสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 15.72 ± 1.85 เทียบกับ 12.08 ± 2.14 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และ 4) นิสิตกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก (4.63 ± 0.35) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มควบคุม (3.86 ± 0.14) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตได้ดีกว่าการทดลองแบบดั้งเดิม

คำสำคัญ: การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท, ปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, อัตราส่วนสารตั้งต้น, การเรียนรู้ผ่านการทดลอง

Abstract

This research aimed to: 1) study an experimental learning activity in butyl acetate synthesis, 2) compare learning achievements between comparative reactant ratios and traditional experimental

approaches, 3) examine students' conceptual understanding of reactant ratios in esterification reactions, and 4) evaluate student satisfaction with the developed learning activity. The sample consisted of 72 second-year undergraduate students enrolled in a basic organic chemistry laboratory course, divided into experimental (P101) and control (P102) groups of 36 students each. The experimental group investigated varying reactant ratios (1:2, 1:1, and 2:1), while the control group used only a 1:1 ratio. Research instruments included achievement tests and satisfaction questionnaires. Results revealed that: 1) the 1:2 volume ratio of acetic acid to butanol yielded the highest percentage yield ($90.12 \pm 2.35\%$), 2) the experimental group demonstrated significantly higher post-test scores (6.97 ± 1.00) compared to the control group (5.33 ± 1.03) at the 0.05 significance level, with improvement rates of 75.52% and 36.17%, respectively, 3) the experimental group showed significantly better conceptual understanding of reactant ratios in esterification reactions, with mean scores of 15.72 ± 1.85 compared to 12.08 ± 2.14 out of 20 points, and 4) the experimental group reported higher satisfaction levels (4.63 ± 0.35) than the control group (3.86 ± 0.14). These findings indicate that learning through comparative reactant ratio experiments effectively enhances students' understanding and academic achievement compared to traditional experimental methods.

Keywords: Esterification, Learning achievement, Reactant ratio, Experimental-based learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บิวทิลอะซิเตท (Butyl acetate) เป็นสารประกอบเอสเทอร์ที่มีความสำคัญในอุตสาหกรรม โดยถูกใช้อย่างแพร่หลายในการผลิตตัวทำละลาย น้ำหอม สารเคลือบผิว และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ อีกมากมาย การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทสามารถทำได้ผ่านปฏิกิริยาเอสเทอริฟิเคชัน (Esterification) ระหว่างกรดอะซิติก (Acetic acid) และบิวทานอล (Butanol) โดยมีกรดแก่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา ซึ่งเป็นปฏิกิริยาพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเคมีอินทรีย์ระดับอุดมศึกษา จากประสบการณ์การสอนในรายวิชาเคมีอินทรีย์พื้นฐานสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 2 พบปัญหาสำคัญ คือ นิสิตส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปฏิกิริยาเคมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของอัตราส่วนของสารตั้งต้นที่ส่งผลโดยตรงต่อร้อยละผลผลิต (% yield) ของผลิตภัณฑ์ จากการจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่ให้นิสิตทำการทดลองโดยใช้อัตราส่วนสารตั้งต้นที่กำหนดให้เพียงค่าเดียว พบว่านิสิตไม่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ได้ และไม่เข้าใจหลักการของสมดุลเคมีในปฏิกิริยาผันกลับได้อย่างแท้จริง

การสังเคราะห์เอสเทอร์เป็นหนึ่งในปฏิกิริยาพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเคมีอินทรีย์ และมีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในอุตสาหกรรมเคมี การศึกษาความเข้าใจของนิสิตในเรื่องนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษากิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองที่มุ่งเน้นการศึกษาผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อร้อยละผลได้ในการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท โดยแบ่งนิสิตออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมที่ทำการทดลองแบบดั้งเดิมโดยใช้อัตราส่วนสารตั้งต้นที่กำหนดให้เพียงค่าเดียว และกลุ่มทดลองที่ศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้อัตราส่วนสารตั้งต้นที่แตกต่าง

กัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนปริมาตรของสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ได้ โดยนิสิตจะได้
เข้าใจรวมไปถึงอัตราส่วนโมลของสารตั้งต้นด้วย

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ศึกษาใช้แนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่เปิดโอกาส
ให้นิสิตได้ลงมือปฏิบัติ สังเกต และวิเคราะห์ผลการทดลองด้วยตนเอง การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม
ควบคุมและกลุ่มทดลองจะช่วยยืนยันประสิทธิภาพของวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะช่วยเพิ่ม
ความเข้าใจเชิงมโนทัศน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตได้ดีกว่าวิธีการสอนแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ ยังเป็นการ
เชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการทำงานจริงใน
อนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองในการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทที่เน้นการศึกษาลักษณะของ
อัตราส่วนสารตั้งต้น สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการทดลองแบบเปรียบเทียบ
อัตราส่วนสารตั้งต้น กับนิสิตที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิม
3. เพื่อศึกษาความเข้าใจเชิงมโนทัศน์เรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเตอร์ฟิเคชัน ของนิสิตที่
เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการทดลองที่สร้างขึ้น
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองที่สร้างขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

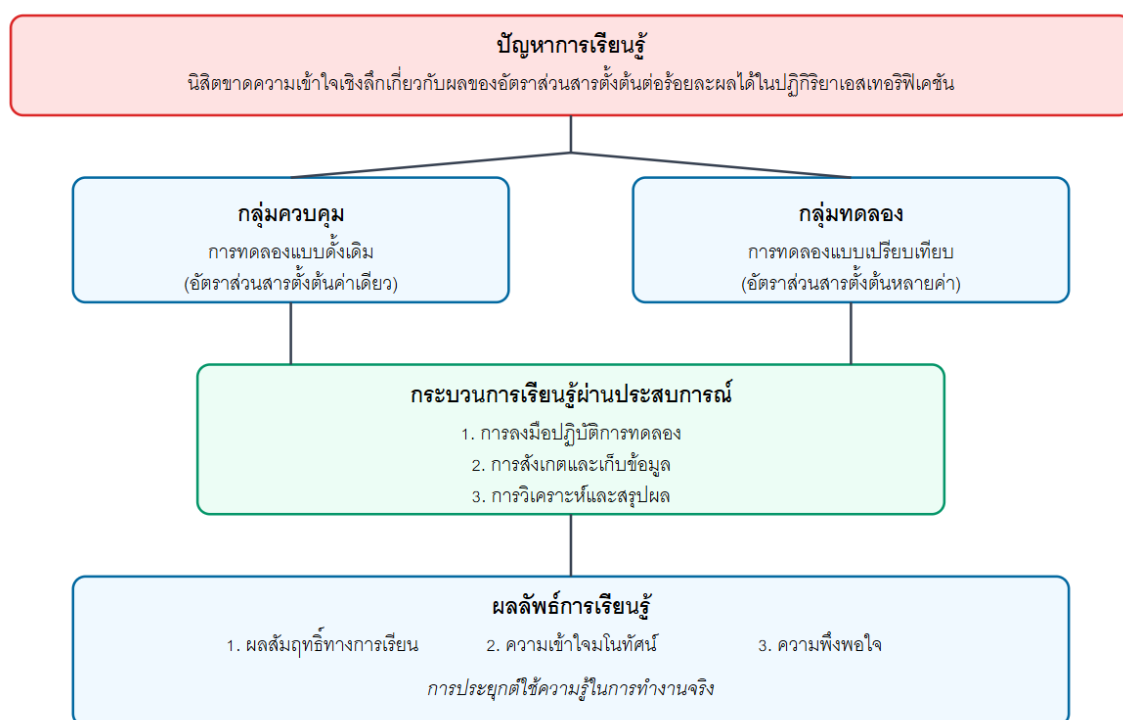
1. ได้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองในการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทที่เน้นการศึกษาลักษณะของอัตราส่วนสารตั้ง
ต้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาเคมีอินทรีย์พื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่สร้างขึ้นจะมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปฏิกิริยาเคมี
โดยเฉพาะบทบาทของอัตราส่วนสารตั้งต้นที่มีต่อร้อยละผลได้ของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาต่อใน
ระดับสูงและการทำงานในอุตสาหกรรมเคมี
3. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นสามารถใช้เป็นต้นแบบในการออกแบบการทดลองเคมี
อินทรีย์อื่น ๆ ที่เน้นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในปฏิกิริยาเคมี
4. ผลการวิจัยจะให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ผ่านการทดลอง
เปรียบเทียบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาเคมีในระดับอุดมศึกษา
5. อาจารย์และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้และผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือต่อ
ยอดในการจัดการเรียนการสอนวิชาเคมีอินทรีย์ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประเมินความพึงพอใจของนิสิตในการเรียนรู้เกี่ยวกับผลของปริมาณสารตั้งต้นที่มีต่อร้อยละของผลิตภัณฑ์ในการสังเคราะห์สารประกอบบิวทิลอะซิเตท โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้ผ่านการทดลองเชิงปฏิบัติซึ่งเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของสารตั้งต้น (กรดอะซิติกและบิวทานอล) กับกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยวิธีการดั้งเดิม (Traditional Learning) ตามกรอบแนวคิดที่แสดงในภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ โดยเริ่มจากปัญหาการเรียนรู้ที่นิสิตขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นที่มีต่อปริมาณผลิตภัณฑ์ ซึ่งนำไปสู่การแบ่งกลุ่มศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มควบคุมที่เรียนรู้แบบดั้งเดิมโดยการทดลองที่อัตราส่วนสารตั้งต้นที่กำหนดให้เพียงค่าเดียว และกลุ่มทดลองที่ทำการทดลองโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นที่แตกต่างกัน ผ่านการทดลองแบบเชิงปฏิบัติ ทั้งสองกลุ่มได้รับการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การปฏิบัติการทดลอง การสังเกตและเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์และสรุปผล จากนั้นจึงประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเข้าใจในทฤษฎี และความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างกรอบแนวคิด

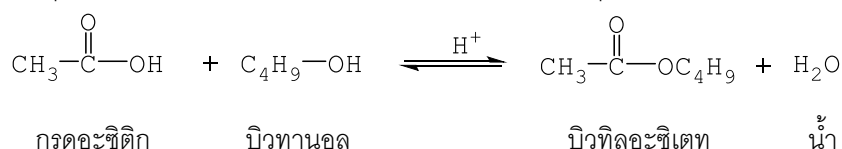
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่ศึกษาโดย David Kolb ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านวงจร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมีประสบการณ์ตรง การสังเกตและไตร่ตรอง การสร้างความคิดรวบยอด และการทดลองปฏิบัติ แนวคิดนี้สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) และการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม ทดลอง และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมการทดลองในงานวิจัยนี้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการทดลองเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นด้วยตนเอง (<https://practera.com/what-is-the-experiential-learning-theory-of-david-kolb/>)

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงทดลอง (Laboratory-based Learning) เป็นแนวคิดที่เน้นการใช้การทดลองเป็นเครื่องมือในการศึกษาความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบการทดลองที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการบูรณาการความรู้ภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ ในงานวิจัยนี้ การทดลองถูกออกแบบให้ผู้เรียนได้เปรียบเทียบผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน (<https://www.queensu.ca/ctl/resources/instructors/instructional-strategies/lab-based-learning>)

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงโครงสร้าง (Constructivism) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างความรู้ใหม่จากการเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการสร้างความเข้าใจผ่านการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในงานวิจัยนี้ ผู้เรียนจะได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นผ่านการทดลองและการวิเคราะห์ผลด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและประสบการณ์จากการทดลอง (<https://speakuplanguagecenter.com/constructivism-theory/>)

ทฤษฎีการสังเคราะห์เอสเทอร์ (Esterification)

ปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน (Esterification) เป็นกระบวนการสำคัญในการสังเคราะห์เอสเทอร์สำหรับใช้ในอุตสาหกรรม โดยเอสเทอร์เป็นสารประกอบที่มีกลิ่นหอม ซึ่งสังเคราะห์ได้จากการทำปฏิกิริยาระหว่างกรดอินทรีย์และแอลกอฮอล์ โดยมีกรดซัลฟิวริก (กรดกำมะถัน) เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา ลักษณะสำคัญของปฏิกิริยานี้คือ เกิดขึ้นได้ที่อุณหภูมิไม่สูงมาก และเป็นปฏิกิริยาที่สามารถผันกลับได้ โดยมีน้ำเป็นผลผลิตพลอยได้ ดังสมการ และผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นสามารถทำปฏิกิริยากับน้ำในทิศทางย้อนกลับเกิดเป็นสารตั้งต้น ทำให้ไม่สามารถสังเคราะห์เอสเทอร์ให้ได้ผลผลิตร้อยละ 100 การสังเคราะห์เอสเทอร์มีความซับซ้อน เนื่องจากต้องใช้แอลกอฮอล์ในปริมาณที่มากเกินไป และต้องใช้สารกำจัดน้ำ (drying agent) เพื่อให้สมดุลของปฏิกิริยาเลื่อนไปทางด้านผลิตภัณฑ์ ทำให้ได้เอสเทอร์ในปริมาณที่มากขึ้น อีกวิธีหนึ่งในการเพิ่มผลผลิตคือการกลั่นแยกเอสเทอร์ออกจากของผสม ซึ่งทำได้ง่ายเนื่องจากเอสเทอร์มีจุดเดือดต่ำที่สุด เพราะไม่สามารถสร้างพันธะไฮโดรเจนระหว่างโมเลกุลได้



การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทเป็นตัวอย่างที่ดีของปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน โดยเกิดจากการทำปฏิกิริยาระหว่างกรดอะซิติก (CH_3COOH) กับบิวทานอล ($\text{CH}_3\text{CH}_2\text{CH}_2\text{CH}_2\text{OH}$) และใช้กรดซัลฟิวริกเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา

ปริมาณของผลิตภัณฑ์ชีวโพลีเอสเตอร์ที่ได้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอัตราส่วนของสารตั้งต้นที่ใช้ เช่น การเพิ่มปริมาณบิวทานอลให้มากเกินไปจะช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์มากขึ้น (ปรีชาติ เทพทอง วรณฤดี หิรัญรัตน์ และ อัญญาภู หิรัญรัตน์. 2560)

การเรียนรู้ผ่านการทดลองมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจกลไกของปฏิกิริยาได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เช่น อุณหภูมิ ความเข้มข้นของสารตั้งต้น หรือปริมาณตัวเร่งปฏิกิริยา นอกจากนี้ยังฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์และอธิบายผลการทดลองอย่างเป็นระบบ ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรมหรือการวิจัยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วยหลักการสำคัญในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินความเข้าใจในทศน์ การวัดความพึงพอใจ และการประเมินตามสภาพจริง แนวคิดเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้ในการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลในงานวิจัย เพื่อให้สามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ (Issacs; Zara; & Herbert. 2013)

ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง การควบคุมตัวแปร และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบการวิจัยที่แบ่งผู้เรียนเป็นสองกลุ่ม และควบคุมตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ต่างกันได้อย่างน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย (จิรัชญา ทิชาติ. 2550)

ทฤษฎีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning Achievement Theory) ซึ่งมุ่งเน้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากคะแนนที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น การทดสอบก่อนและหลังการเรียน ซึ่งช่วยให้สามารถตรวจสอบได้ว่าเทคนิคการเรียนการสอนใดบ้างที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สมมติฐาน

1. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านิสิตที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีคะแนนความเข้าใจในทศน์เรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชันสูงกว่านิสิตที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5)
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตหลังเรียนด้วยกิจกรรมการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร: นิสิตชั้นปีที่ 2 คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. กลุ่มตัวอย่าง: นิสิตชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน กลุ่ม P101 (กลุ่มที่ 1-12 จำนวน 36 คน) และ P102 (กลุ่มที่ 13-24 จำนวน 36 คน) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจงตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 วิธี คือ

1. การทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น (กลุ่มทดลอง: P101)
2. การทดลองแบบดั้งเดิมที่ใช้อัตราส่วนสารตั้งต้นค่าเดียว (กลุ่มควบคุม: P102)

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดจากคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
2. ความเข้าใจในทศวรรษเรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้น วัดจากแบบวัดความเข้าใจในทศวรรษ
3. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ วัดจากแบบประเมินความพึงพอใจ

การศึกษานี้มุ่งเปรียบเทียบผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ทั้งสองแบบที่มีต่อตัวแปรตามทั้งสามด้าน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบ โดยคาดว่ากลุ่มทดลองที่ได้เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นจะมีผลลัพธ์ที่ดีกว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้าน

ตัวแปรควบคุม มีดังนี้

1. ระดับชั้นของผู้เรียน (นิสิตชั้นปีที่ 2)
2. เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท)
3. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ผู้สอน
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

ระยะเวลา: ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 (4 คาบเรียน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการสังเคราะห์เอสเตอร์
2. ชุดการทดลองการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน
4. แบบวัดความเข้าใจในทศวรรษ
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

สารเคมี

1. กรดอะซิติกเข้มข้น (CH_3COOH) 99.7%
2. บิวทานอล ($\text{C}_4\text{H}_9\text{OH}$) 99.5%
3. กรดซัลฟิวริกเข้มข้น (H_2SO_4) 98%
4. สารละลายโซเดียมไบคาร์บอเนต (NaHCO_3) 5%

5. สารละลายโซเดียมคลอไรด์อิ่มตัว (NaCl)
6. โซเดียมซัลเฟตปราศจากน้ำ (anh.Na₂SO₄)

การดำเนินการวิจัย

ขั้นเตรียมการ:

ออกแบบและสร้างเครื่องมือวิจัย และทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยข้อสอบที่มีทั้งแบบตัวเลือกและแบบเขียนตอบ

ขั้นดำเนินการ:

จัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ประกอบด้วย การอธิบายและอภิปรายทฤษฎีการสังเคราะห์เอสเตอร์ (1 คาบ) การทดลองสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท (2 คาบ) โดยแบ่งนิสิตในกลุ่ม P101 และ P102 เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 3 คน กลุ่มที่ 1-12 ทำการทดลองสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทโดยใช้ปริมาตรสารตั้งต้นที่แตกต่างกัน กลุ่มที่ 13-24 ทำการทดลองสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทโดยใช้ปริมาตรสารตั้งต้นที่เท่ากัน สรุปและอภิปรายผล (1 คาบ)

ขั้นประเมินผล:

ประเมินโดยทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยข้อสอบที่มีทั้งแบบตัวเลือกและแบบเขียนตอบประเมินความเข้าใจในมโนทัศน์ และ ประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

วิธีการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท

1. เตรียมสารละลายผสมระหว่างกรดอะซิติก (acetic acid) และบิวทานอล (1-butanol) ในอัตราส่วน ปริมาตรต่าง ๆ ดังนี้ (Martins; et al. 2011)

P101: กลุ่มที่ 1-4: อัตราส่วน 1:2 (กรดอะซิติก 10 มิลลิลิตร: บิวทานอล 20 มิลลิลิตร)

กลุ่มที่ 5-8: อัตราส่วน 1:1 (กรดอะซิติก 10 มิลลิลิตร: บิวทานอล 10 มิลลิลิตร)

กลุ่มที่ 9-12: อัตราส่วน 2:1 (กรดอะซิติก 20 มิลลิลิตร: บิวทานอล 10 มิลลิลิตร)

P102: กลุ่มที่ 13-24: อัตราส่วน 1:1 (กรดอะซิติก 10 มิลลิลิตร: บิวทานอล 10 มิลลิลิตร)

จากนั้นเติมกรดซัลฟิวริกเข้มข้น ปริมาตร 1% ของปริมาตรสารผสม (ทำการทดลองในตู้ดูดควัน)

2. นำสารผสมไปให้ความร้อนด้วยชุด reflux เป็นเวลา 30 นาที ที่อุณหภูมิ 50-55 องศาเซลเซียส พร้อมกวนสารผสมตลอดเวลา จากนั้นทำให้เย็นที่อุณหภูมิห้อง แล้วแยกชั้นน้ำทิ้ง

3. นำชั้นเอสเตอร์มาล้างด้วยน้ำกลั่น 10 มิลลิลิตร และนำมาสกัดด้วยสารละลาย 5% โซเดียมไบคาร์บอเนต 10 มิลลิลิตร จากนั้นล้างชั้นเอสเตอร์ด้วยน้ำกลั่น 10 มิลลิลิตร และสกัดด้วยสารละลายเอทิลเอ็กแองอัม 10 มิลลิลิตร

4. นำเอสเตอร์ที่ได้ใส่ในขวดรูปกรวยที่แห้ง และกำจัดน้ำที่เหลือด้วยโซเดียมซัลเฟตปราศจากน้ำ ปิดฝาทิ้งไว้ 5 นาที นำไปกรอง และบันทึกน้ำหนัก คำนวณร้อยละผลผลิต (ปริชาติ เทพทอง วรณฤดี หิรัญรัตน์ และ อัมภาวุฒ หิรัญรัตน์. 2560; Smith; & Jones. 2020)

5. ทดสอบสมบัติทางกายภาพ (กลิ่น และการละลายน้ำ) และวิเคราะห์หมู่ฟังก์ชันของสารที่สังเคราะห์ได้ด้วยเครื่อง FT-IR spectrophotometer

การวิเคราะห์ข้อมูล

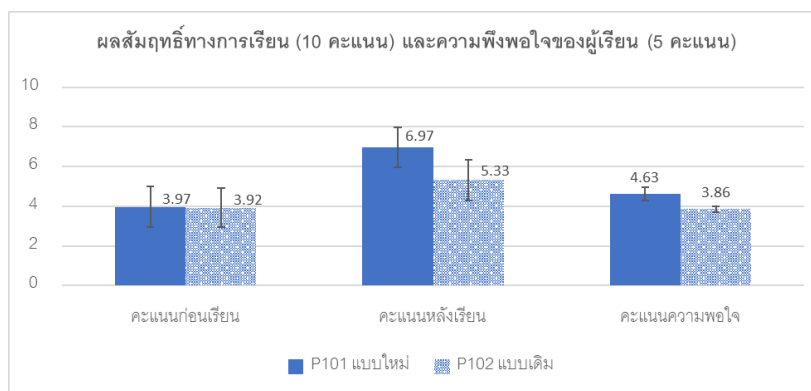
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อแสดงแนวโน้มส่วนกลางของข้อมูล และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายตัวของข้อมูล นอกจากนี้ ใช้การทดสอบค่าที (t-test for dependent samples) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองชุดที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น ก่อนและหลังการทดลอง เพื่อประเมินความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า กลุ่ม P101 ซึ่งเป็นกลุ่มที่เรียนด้วยการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 3.97 ± 1.04 และค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียนเท่ากับ 6.97 ± 1.00 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ดังภาพประกอบ 2 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า มีค่า t-statistic เท่ากับ 26.62 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนในกลุ่ม P101 มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 3.00 คะแนน คิดเป็นร้อยละการเพิ่มขึ้น 75.52

สำหรับกลุ่ม P102 ซึ่งเป็นกลุ่มที่เรียนด้วยการทดลองแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 3.92 ± 0.98 และค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียนเท่ากับ 5.33 ± 1.03 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า มีค่า t-statistic เท่ากับ 11.04 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนในกลุ่ม P102 มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 1.42 คะแนน คิดเป็นร้อยละการเพิ่มขึ้น 36.22



ภาพประกอบ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนจากการสอนสองแบบ

เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระหว่างสองกลุ่ม พบว่ากลุ่ม P101 มีสูงกว่ากลุ่ม P102 โดยมีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการเท่ากับ 3.00 คะแนน (S.D. = 0.68) ในขณะที่กลุ่ม P102 มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการเท่ากับ 1.42 คะแนน (S.D. = 0.77) แม้ว่าทั้งสองกลุ่มจะมีคะแนนก่อนเรียนที่ใกล้เคียงกัน แต่กลุ่ม P101 มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่โดดเด่นกว่า โดยมีคะแนนเพิ่มสูงกว่ากลุ่ม P102 ถึง 1.58 คะแนน คิดเป็นร้อยละความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์เท่ากับ 39.30

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ทั้งสองกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่ม P101 มีพัฒนาการที่สูงกว่ากลุ่ม P102 อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นส่งผลให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการทดลองแบบดั้งเดิม สะท้อนถึงประสิทธิภาพของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น

ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้พบว่า นิสิตกลุ่ม P101 ที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น มีคะแนนความพึงพอใจในระดับมากเฉลี่ย 4.63 ± 0.35 ซึ่งสูงกว่านิสิตกลุ่ม P102 ที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิม ซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 3.86 ± 0.14 ดังภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมากกว่าการทดลองแบบดั้งเดิม

ความเข้าใจในทศน์เกี่ยวกับผลของอัตราส่วนสารตั้งต้น

การประเมินความเข้าใจในทศน์เรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชันของนิสิตดำเนินการโดยใช้แบบวัดความเข้าใจในทศน์ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจหลักการสมดุลเคมีในปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์ การอธิบายผลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อร้อยละผลได้ และการประยุกต์ใช้หลักการในสถานการณ์ใหม่ ผลการประเมินพบว่า นิสิตกลุ่มทดลอง (P101) มีคะแนนความเข้าใจในทศน์เฉลี่ย 15.72 ± 1.85 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ซึ่งสูงกว่านิสิตกลุ่มควบคุม (P102) ที่มีคะแนนเฉลี่ย 12.08 ± 2.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 7.98, p < .001$) เมื่อวิเคราะห์คะแนนแยกตามประเด็นความเข้าใจในทศน์ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความเข้าใจในทศน์เกี่ยวกับผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นในประเด็นต่าง ๆ

ประเด็นความเข้าใจในทศน์	กลุ่มทดลอง (P101)	กลุ่มควบคุม (P102)
หลักการสมดุลเคมีในปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน	4.22 ± 0.48	3.47 ± 0.56
ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์	4.31 ± 0.52	3.08 ± 0.73
การอธิบายผลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อร้อยละผลได้	3.75 ± 0.55	2.92 ± 0.60
การประยุกต์ใช้หลักการในสถานการณ์ใหม่	3.44 ± 0.65	2.61 ± 0.49

นิสิตกลุ่มทดลองมีความเข้าใจในทศน์สูงกว่ากลุ่มควบคุมในทุกประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีความแตกต่างมากที่สุด (ผลต่างคะแนนเฉลี่ย 1.23 คะแนน) การวิเคราะห์คำตอบเชิงคุณภาพ พบว่า นิสิตกลุ่มทดลองสามารถอธิบายหลักการของเลอชาเตอลิเยร์ได้ชัดเจนกว่า โดยเฉพาะการอธิบายว่าการเพิ่มปริมาณบิวทานอลจะช่วยผลักดันสมดุลไปทางด้านผลิตภัณฑ์ได้อย่างไร นอกจากนี้ นิสิตกลุ่มทดลองยังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสารกำหนดปริมาณกับร้อยละผลได้ได้อย่างถูกต้องมากกว่า รวมถึงสามารถเชื่อมโยงปริมาณสารตั้งต้นที่ใช้ในเชิงโมลได้ดีกว่า

นิสิตกลุ่มทดลองยังสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการทำนายผลของการเปลี่ยนแปลงปัจจัยอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิ และความเข้มข้นของตัวเร่งปฏิกิริยา ต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชันได้ถูกต้องมากกว่ากลุ่มควบคุม สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นช่วยเพิ่มความเข้าใจในทัศนเรื่องผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชันของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเชื่อมโยงความรู้ภาคทฤษฎีกับผลการทดลอง และการประยุกต์ใช้หลักการในสถานการณ์ใหม่

ผลการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทที่อัตราส่วนต่าง ๆ

การศึกษาผลของอัตราส่วนปริมาตรของสารตั้งต้นต่อร้อยละผลได้ใน การสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตท ดำเนินการโดยกลุ่ม P101 จำนวน 36 คน แบ่งเป็น 12 กลุ่มย่อย กลุ่มละ 3 คน พบว่า การใช้อัตราส่วนปริมาตรระหว่างกรดอะซิติกต่อบิวทานอลที่ 1:2 ให้ร้อยละผลได้สูงสุดที่ 90.12 ± 2.35 รองลงมาคือ อัตราส่วน 1:1 ให้ร้อยละผลได้ 81.91 ± 2.10 และอัตราส่วน 2:1 ให้ร้อยละผลได้ต่ำสุดที่ 77.96 ± 2.24 ในขณะที่กลุ่ม P102 จำนวน 36 คน ทำการทดลองที่อัตราส่วน 1:1 เพียงอัตราส่วนเดียว และได้ร้อยละผลผลิต 80.40 ± 3.15 แสดงดังในตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละผลผลิตของบิวทิลอะซิเตทที่อัตราส่วนสารตั้งต้นต่าง ๆ

กลุ่ม	อัตราส่วนปริมาตร (กรดอะซิติก:บิวทานอล)	ร้อยละผลผลิต
P101	1:2	$90.12^a \pm 2.35$
	1:1	$81.91^b \pm 2.10$
	2:1	$77.96^b \pm 2.24$
P102	1:1	$80.40^b \pm 3.15$

การวิเคราะห์ทางสถิติด้วย One-way ANOVA ตัวอักษรที่เหมือนกัน (a-b) หมายถึงไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่าร้อยละผลผลิตที่ได้จากกลุ่ม P101 เมื่อใช้อัตราส่วนสารตั้งต้น 1:2 มีค่าสูงที่สุดและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 3.4977$) เมื่อเทียบกับการใช้สารตั้งต้นในอัตราส่วน 1:1 และอัตราส่วน 2:1 ในขณะที่ผลผลิตจากการใช้อัตราส่วนสารตั้งต้น 1:1 และ 2:1 ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 0.5641$ และ 0.8927 ตามลำดับ) สำหรับการเปรียบเทียบกับกลุ่ม P102 ที่ใช้อัตราส่วนสารตั้งต้น 1:1 พบว่ามีเพียงอัตราส่วนสารตั้งต้น 1:2 ของกลุ่ม P101 เท่านั้นที่ให้ผลผลิตแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการเรียนรู้เรื่องการสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทโดยใช้การทดลองเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่านิสิตที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้น (กลุ่ม P101) มีพัฒนาการด้านการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มที่เรียนแบบดั้งเดิม (กลุ่ม P102) โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน 6.97 ± 1.00

และ 5.33 ± 1.03 ตามลำดับ และมีร้อยละการเพิ่ม 75.52 และ 36.17 ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติยืนยันว่าคะแนนหลังเรียนของทั้งสองกลุ่มสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านผลการทดลอง การศึกษาผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อร้อยละผลได้พบว่า อัตราส่วนปริมาตรระหว่างกรดอะซิติกต่อบิวทานอลที่ 1:2 ให้ร้อยละผลได้สูงสุด ($90.12 \pm 2.35\%$) รองลงมาคือ อัตราส่วน 1:1 ($81.91 \pm 2.10\%$) และอัตราส่วน 2:1 ($77.96 \pm 2.24\%$) ตามลำดับ ผลการทดลองนี้สอดคล้องกับหลักการสมดุลเคมีของเลอชาเตอลิเย่ที่การมีบิวทานอลในปริมาณมากกว่าจะช่วยผลักดันสมดุลไปทางด้านผลิตภัณฑ์

ด้านความเข้าใจในทศน์ในประเด็นผลของอัตราส่วนสารตั้งต้นต่อปฏิกิริยาเอสเทอร์ฟิเคชัน พบว่านิสิตกลุ่มทดลอง (P101) มีคะแนนเฉลี่ย 15.72 ± 1.85 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มควบคุม (P102) ที่มีคะแนนเฉลี่ย 12.08 ± 2.14 นิสิตกลุ่มทดลองสามารถอธิบายหลักการของเลอชาเตอลิเยร์ได้ชัดเจน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสารกำหนดปริมาณกับร้อยละผลได้ได้ถูกต้อง และเชื่อมโยงความรู้ทฤษฎีกับผลการทดลองได้ดี แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบช่วยเพิ่มความเข้าใจในทศน์ทางเคมีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความพึงพอใจ นิสิตกลุ่มที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก (4.63 ± 0.35) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่เรียนรู้แบบดั้งเดิม (3.86 ± 0.14) แสดงให้เห็นว่านิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผลการทดลอง

ผลการวิจัยทั้งหมดสนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นมีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ทั้งยังได้รับความพึงพอใจในระดับสูงจากผู้เรียน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้นิสิตเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในปฏิกิริยาเคมีได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาเคมีอินทรีย์พื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่นิสิตกลุ่มทดลอง (P101) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม (P102) อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบเปรียบเทียบช่วยเพิ่มความเข้าใจของผู้เรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นความแตกต่างของผลการทดลองที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนสารตั้งต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ Kolb ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการสังเกตผล

เมื่อวิเคราะห์การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทั้งสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบที (t-test for dependent samples) พบว่า กลุ่ม P101 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 3.97 ± 1.04 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 6.97 ± 1.00 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่า $t = 12.45$, $p < .001$ แสดงว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนกลุ่ม P102 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 3.92 ± 0.98 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 5.33 ± 1.03 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่า $t = 8.76$, $p < .001$ แสดงว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละการเพิ่มขึ้นของคะแนนระหว่างสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบที (t-test for independent samples) พบว่า กลุ่ม P101 มีร้อยละการเพิ่มขึ้น 75.52 ซึ่งสูงกว่ากลุ่ม P102 ที่มีร้อยละการเพิ่มขึ้น 36.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = 9.83$,

$p < .001$) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นส่งผลต่อการพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมอย่างชัดเจน

ด้านผลการทดลอง การที่อัตราส่วนปริมาตรสารตั้งต้น 1:2 ให้ผลผลิตสูงสุด ($90.12 \pm 2.35\%$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Martins; et al. (2011) ที่รายงานว่าอัตราส่วนโมลของกรดอะซิติกและบิวทานอลที่ 1:2 ให้ผลผลิตบิวทิลอะซิเตทมากกว่าอัตราส่วน 1:1 โดยสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการสมดุลเคมี เนื่องจากการมีบิวทานอลในปริมาณมากกว่าจะช่วยผลักดันสมดุลไปทางด้านผลิตภัณฑ์ตามหลักของเลอชาเตอลิเย เมื่อพิจารณาในเชิงปริมาณพบว่าที่อัตราส่วน 1:2 ใช้กรดอะซิติก 10 มิลลิลิตร (คิดเป็น 0.175 โมล) และบิวทานอล 20 มิลลิลิตร (คิดเป็น 0.219 โมล) ซึ่งมีกรดอะซิติกเป็นสารกำหนดปริมาณ (0.175 โมล) ในขณะที่อัตราส่วนสารตั้งต้นที่เหลือ (1:1 และ 2:1) ล้วนใช้บิวทานอลเพียง 10 มิลลิลิตร (0.109 โมล) และมีบิวทานอลเป็นสารกำหนดปริมาณ จึงส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอัตราส่วนที่มีบิวทานอลเป็นสารกำหนดปริมาณได้ผลิตภัณฑ์น้อยกว่าอัตราส่วนที่มีกรดอะซิติกเป็นสารกำหนดปริมาณ ทั้งนี้ การที่นิสิตได้เห็นผลการทดลองที่แตกต่างกันนี้ช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับผลผลิตได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเห็นได้ชัดว่าอัตราส่วนปริมาตรระหว่างกรดอะซิติกและบิวทานอลมีผลโดยตรงต่อปริมาณผลิตภัณฑ์บิวทิลอะซิเตทที่ได้

นิสิตกลุ่มทดลอง (P101) มีความเข้าใจในทศน์สูงกว่ากลุ่มควบคุม (P102) อย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ด้วยประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงทดลองที่เน้นการเปรียบเทียบ การที่นิสิตได้ทดลองสังเคราะห์บิวทิลอะซิเตทที่อัตราส่วนสารตั้งต้นต่างกัน (1:2, 1:1 และ 2:1) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบรูปธรรมผ่านการสังเกตผลโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ Kolb ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการสะท้อนคิด การเห็นความแตกต่างของร้อยละผลได้ที่อัตราส่วนต่างกันช่วยให้นิสิตสามารถเชื่อมโยงหลักการทางทฤษฎี โดยเฉพาะหลักของเลอชาเตอลิเยร์ กับผลการทดลองได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงโครงสร้าง (Constructivism) ที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านการเชื่อมโยงประสบการณ์กับองค์ความรู้เดิม ความแตกต่างที่ชัดเจนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนสารตั้งต้นกับปริมาณผลิตภัณฑ์ระหว่างสองกลุ่มแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ผ่านการเปรียบเทียบช่วยให้นิสิตเพิ่มความเข้าใจเชิงลึก มากกว่าการทดลองแบบดั้งเดิมที่นิสิตมีโอกาสเห็นผลเพียงอัตราส่วนเดียว ทำให้ขาดข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang; & Lee (2019) ที่พบว่า การเรียนรู้ผ่านการทดลองเปรียบเทียบตัวแปรช่วยเพิ่มความเข้าใจเชิงทศน์ของนักศึกษาได้ดีกว่าการทดลองที่ศึกษาตัวแปรเพียงค่าเดียว ทั้งนี้เพราะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ด้านความพึงพอใจ การที่นิสิตกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจสูงกว่า (4.63 เทียบกับ 3.86) แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนชื่นชอบการเรียนรู้ที่ได้มีส่วนร่วมในการสังเกตและวิเคราะห์ผลการทดลองที่แตกต่างกัน มากกว่าการทดลองแบบดั้งเดิมที่ได้ผลการทดลองเพียงค่าเดียว สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสืบเสาะที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองเปรียบเทียบปริมาตรสารตั้งต้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจของนิสิตได้อย่างมีนัยสำคัญ กิจกรรมดังกล่าวช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนิสิตสามารถเห็นความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณสารตั้งต้นและผลได้ของปฏิกิริยาอย่างชัดเจนผ่านการเปรียบเทียบผลการทดลองระหว่างกลุ่ม การทำงานเป็นกลุ่มยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นและการอภิปรายผล ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงลึกและเพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์ของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้จึงควรได้รับการพัฒนาและขยายผลไปสู่การทดลองอื่นๆ ในวิชาเคมีอินทรีย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้คือ อาจารย์ผู้สอนรายวิชาปฏิบัติการเคมีสามารถนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเปรียบเทียบอัตราส่วนสารตั้งต้นไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรปรับปรุงคู่มือปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐานให้เน้นการเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อปฏิกิริยา เพิ่มการเรียนรู้โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการทดลอง เช่น การใช้โปรแกรมจำลองการทดลอง บุคลากรระหว่างรายวิชาปฏิบัติการกับรายวิชาทฤษฎีโดยนำผลการทดลองมาอภิปรายเชื่อมโยงกับหลักการทางทฤษฎีในชั้นเรียน และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างอาจารย์ผู้สอนรายวิชาปฏิบัติการเคมี เพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเข้าใจในทฤษฎีของนิสิตในประเด็นสำคัญอื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง สำหรับงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน และสถานที่สำหรับการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จิรัชญา ทิขัตติ. (2550). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบทางการเรียนวิชาภาษาไทย ที่ได้รับการสอนแบบร่วมมือ แบบ เอส ที เอ ดี (STAD) และการสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชาทิ เทพทอง วรณฤดี หิรัญรัตน์ และ อัสฎาฎ หิรัญรัตน์. (2560). คู่มือปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Centre for Teaching and Learning. (2568). Lab-Based Learning. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://www.queensu.ca/ctl/resources/instructors/instructional-strategies/lab-based-learning>.
- Issacs, T.; Zara, C.; Herbert, G.; Coombs, S.; & Smith, C. (2013). Key Concept in Educational Assessment. Thousand Oaks. CA: SAGE.
- Martins, A. B.; Graebin, N. G.; Lorenzoni, A. S. G.; Fernandez-Lafuente, R.; Ayub, M. A. Z.; & Rodrigues, R. C. (2011). Rapid and High Yields of Synthesis of Butyl Acetate Catalyzed by Novozym 435: Reaction Optimization by Response Surface Methodology. *Process Biochemistry*. 46(12): 2311-2316.
- Practera Powering Experimental Learning. (2568). David Kolb's Experiential Learning Theory. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://practera.com/what-is-the-experiential-learning-theory-of-david-kolb/>.
- Smith, J. M.; & Jones, A. B. (2020). Optimization of Butyl Acetate Synthesis Via Esterification. *Journal of Chemical Research*. 45(2): 125-132.

Speakup language center. (2568). รู้จักทฤษฎี Constructivism สอนเด็กให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก.

สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://speakuplanguagecenter.com/constructivism-theory/>.

Wang, Y.; & Lee, C. (2019). Effect of Reaction Parameters on Ester Synthesis. *Chemical Engineering Science*. 185: 142-150.

E002P: การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ของนิสิตระดับปริญญาตรีโดยใช้
การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

A STUDY OF PHYSICAL CHEMISTRY LEARNING ACHIEVEMENT OF UNDERGRADUATE
STUDENTS USING INQUIRY-BASED LEARNING APPROACH

พนิดา กิ่งขุน¹ ปรีชาติ เทพทอง² เนตรนภา ชะนะ³ พงศ์นรินทร์ อ่อนชาติ⁴ เรณู สีใหม่⁵

^{1, 2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{4, 5} นักวิทยาศาสตร์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1, 2, 3} ศูนย์นวัตกรรมเคมีวัสดุเพื่อสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในรายวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ และประเมินการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถของนิสิต โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (P101) กับกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยการบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ (P102) กลุ่มเป้าหมายคือนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี จำนวน 12 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม P101 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.64 ขณะที่กลุ่ม P102 เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 22.03 ความพึงพอใจของนิสิตอยู่ในระดับ "ดีมาก" โดยนิสิตให้ความสำคัญกับการออกแบบเครื่องมือที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจเชิงลึก ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติสามารถช่วยพัฒนาความรู้และทักษะของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์ เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: เคมีเชิงฟิสิกส์, ทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, สารละลายอิเล็กโทรไลต์

Abstract

This research aimed to study students' learning achievement in Physical Chemistry, analyze satisfaction with the learning process, and evaluate the attainment of learning outcomes in knowledge, skills, and abilities. The study compared two groups: one learning through designing tools for classifying electrolyte solutions (P101) and another learning through lectures with video presentations (P102). The target group consisted of 12 second-year Chemistry students enrolled in the second semester of the 2023 academic year. Research instruments included an achievement test, a satisfaction questionnaire,

and a learning outcome assessment form. Results showed that the P101 group demonstrated statistically significant improvement in learning achievement ($p < .001$), with an average post-test score increase of 46.64%, while the P102 group showed only a 22.03% increase. Students' satisfaction was rated as "very good," with emphasis on tool design that promoted creative thinking and deep understanding. This study indicates that hands-on learning processes effectively develop students' knowledge and skills. Therefore, inquiry-based learning combined with designing electrolyte solution classification tools is an effective approach to enhance learning achievement and learning outcomes, which can be applied to develop teaching and learning in higher education

Keywords: Physical Chemistry, Inquiry-Based Learning, Learning Achievement, Electrolyte solutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ การจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์เป็นหัวข้อที่มีความสำคัญ เนื่องจากสารละลายอิเล็กโทรไลต์มีบทบาทสำคัญในหลากหลายกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม เช่น การทำงานของแบตเตอรี่ เซลล์เชื้อเพลิง และกระบวนการทางเคมีไฟฟ้า สารละลายอิเล็กโทรไลต์สามารถนำไฟฟ้าได้เนื่องจากมีไอออนเป็นตัวนำไฟฟ้า โดยสามารถแบ่งออกเป็น อิเล็กโทรไลต์แบบแรง (Strong Electrolytes) ที่แตกตัวเป็นไอออนอย่างสมบูรณ์ เช่น NaCl, HCl และ KOH และ อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน (Weak Electrolytes) ที่แตกตัวเป็นไอออนเพียงบางส่วน เช่น CH_3COOH , HF และ NH_3 ส่วน นอนอิเล็กโทรไลต์ (Nonelectrolytes) เป็นสารที่ไม่แตกตัวเป็นไอออนในน้ำ เช่น $\text{C}_6\text{H}_{12}\text{O}_6$ (กลูโคส) และ $\text{C}_2\text{H}_5\text{OH}$ (เอทานอล) ความเข้าใจเกี่ยวกับสมบัติของสารละลายเหล่านี้ เช่น การนำไฟฟ้า การแตกตัวของไอออนในน้ำ และความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้นของสารละลายกับการนำไฟฟ้า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประยุกต์ใช้ในระบบการทางเคมีและการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เช่น การออกแบบเซลล์ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมปฏิกิริยาเคมีในระบบการทางอุตสาหกรรม และการปรับปรุงคุณภาพของแบตเตอรี่หรือเซลล์เชื้อเพลิง (Atkins & De Paula, 2014)

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม การสอนเรื่องสารละลายอิเล็กโทรไลต์มักเน้นที่การท่องจำเนื้อหาและการทดลองสำเร็จรูป เช่น การวัดค่าการนำไฟฟ้าด้วยเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือการสังเกตว่าหลอดไฟในวงจรไฟฟ้าสว่างหรือไม่ การเรียนการสอนในลักษณะนี้แม้จะช่วยให้เห็นภาพเข้าใจแนวคิดเบื้องต้น แต่กลับไม่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกหรือทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การขาดกระบวนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น อาจทำให้นักเรียนไม่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดทางทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์โดยนิตเอง เป็นกระบวนการที่สามารถเสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) และช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะเชิงลึกในด้านต่าง ๆ เช่น การตั้งคำถาม การออกแบบการทดลอง และการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือดังกล่าวควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถในการวัดค่าการนำไฟฟ้าหรือการแตกตัวของสารละลายได้อย่างแม่นยำ 2) การแสดงผลที่ชัดเจน เช่น หลอดไฟที่สว่างมากในกรณีของอิเล็กโทรไลต์แบบแรง สว่างปานกลางในกรณีของอิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน และไม่

สว่างในกรณีของนอนอิเล็กทรอนิกส์ 3) ความปลอดภัยและง่ายต่อการใช้งาน 4) การออกแบบที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อใช้กับการทดลองที่หลากหลาย และ 5) การสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Hands-on Learning) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ การออกแบบเครื่องมือดังกล่าวยังช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง และพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-Based Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการตั้งคำถาม ค้นหาข้อมูล ออกแบบการทดลอง วิเคราะห์ผล และสรุปความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการนี้ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับหัวข้อที่ศึกษา (ปวีณวิธสา บำรุงอุดมรัชต์, และ อัมพร วัจนะ. 2564) สำหรับหัวข้อการจำแนกสารละลายอิเล็กทรอนิกส์ การใช้แนวทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการออกแบบเครื่องมือช่วยให้นักเรียนสามารถสำรวจและทดลองความสามารถของสารละลายในลักษณะที่สร้างสรรค์และมีความหมาย การเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาเชิงลึก แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา (ประสาธต์ เนืองเฉลิม. 2558)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการนำกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการออกแบบเครื่องมือ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการเรียนรู้ในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ พร้อมทั้งสร้างแบบอย่างสำหรับการเรียนการสอนในหัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ของนิสิตระดับปริญญาตรีระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้และการจัดการเรียนรู้แบบบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอทัศน์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. อาจารย์ผู้สอนจะได้แนวทางการเรียนรู้เชิงทดลองที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการออกแบบเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์
2. อาจารย์และหลักสูตรจะได้ข้อมูลเปรียบเทียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างวิธีการเรียนรู้เชิงทดลองแบบใหม่ และวิธีการเรียนแบบดั้งเดิม ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. นิสิตจะมีความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชนิดของสารละลายอิเล็กทรอนิกส์และความสว่างของหลอดไฟ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการประยุกต์ใช้ในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ภาควิชาเคมีจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนิสิตต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในอนาคต

5. สถาบันการศึกษาจะได้แนวทางในการส่งเสริมการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลอง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ใช้แนวทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-Based Learning) เป็นพื้นฐาน โดยมีกรอบแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงทดลองที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางความคิด วิเคราะห์ และความเข้าใจเชิงมีนทัศน์ องค์ประกอบของกรอบแนวคิด ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น:
 - 1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือการจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์
2. ตัวแปรตาม:
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต
 - 2.2 ความเข้าใจเชิงมีนทัศน์เกี่ยวกับสารละลายอิเล็กโทรไลต์
 - 2.3 ความพึงพอใจของนิสิตต่อกระบวนการเรียนรู้
3. ตัวแปรควบคุม:
 - 3.1 เนื้อหาและการจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกันในทั้งสองกลุ่ม
 - 3.2 ระดับความพร้อมของนิสิต

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ใช้แนวทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-Based Learning) และพัฒนาบนพื้นฐานวงจรการเรียนรู้ของ Kolb (1984) โดยมีการออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน คือ

1. การรับรู้ประสบการณ์ (Concrete Experience): นิสิตจะได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์จริง เช่น การเตรียมสารเคมี การออกแบบเครื่องมือวัดค่าการนำไฟฟ้า และการทดลองในห้องปฏิบัติการ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน
2. การสะท้อนคิด (Reflective Observation): นิสิตจะทบทวนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนก่อนหน้า โดยผ่านการตั้งคำถาม วิเคราะห์ผลลัพธ์ และอภิปรายร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ขั้นตอนนี้ช่วยให้นิสิตสามารถระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงการทดลองในอนาคต
3. การสร้างความเข้าใจเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization): นิสิตจะนำข้อมูลและผลลัพธ์จากการสะท้อนคิดมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือหลักการทางวิทยาศาสตร์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์กับการนำไฟฟ้า เพื่อพัฒนาเป็นความรู้เชิงระบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น

4. การทดลองและปฏิบัติจริง (Active Experimentation): ในขั้นตอนสุดท้าย นิสิตจะนำแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปทดลองในสถานการณ์ใหม่ เช่น การปรับปรุงเครื่องมือวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือการทดลองกับตัวแปรที่หลากหลาย กระบวนการนี้ช่วยให้ นิสิตพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ในเชิงปฏิบัติ

กรอบแนวคิดดังกล่าวเป็นการผสมผสานระหว่าง Inquiry-Based Learning (IBL) และ Kolb's Experiential Learning Cycle เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึกและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ทฤษฎีเกี่ยวกับสารละลายอิเล็กโทรไลต์และชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์

สารละลายอิเล็กโทรไลต์ (Electrolyte Solution) เป็นสารละลายที่สามารถนำไฟฟ้าได้เนื่องจากมีไอออนเป็นตัวนำไฟฟ้า การนำไฟฟ้าในสารละลายเกิดขึ้นจากการแตกตัวของสารละลายอิเล็กโทรไลต์เป็นไอออนในน้ำ โดยอิเล็กโทรไลต์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิดตามความสามารถในการแตกตัว ได้แก่ อิเล็กโทรไลต์แบบแก่, อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน, และ นอนอิเล็กโทรไลต์

1. อิเล็กโทรไลต์แบบแก่ (Strong Electrolytes) อิเล็กโทรไลต์แบบแก่คือสารที่แตกตัวเป็นไอออนอย่างสมบูรณ์เมื่ออยู่ในน้ำ ทำให้สามารถนำไฟฟ้าได้ดี ตัวอย่างเช่น: กรดแก่ (Strong Acids): HCl , H_2SO_4 , HNO_3 เบสแก่ (Strong Bases): NaOH , KOH , $\text{Ba}(\text{OH})_2$ เกลือที่ละลายน้ำได้ดี (Soluble Salts): NaCl , KBr , MgCl_2

2. อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน (Weak Electrolytes) อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อนคือสารที่แตกตัวเป็นไอออนเพียงบางส่วนเมื่ออยู่ในน้ำ ทำให้สามารถนำไฟฟ้าได้ไม่ดีนัก ตัวอย่างเช่น: กรดอ่อน (Weak Acids): CH_3COOH (กรดอะซิติก), HF , H_2CO_3 เบสอ่อน (Weak Bases): NH_3 (แอมโมเนีย), $\text{C}_6\text{H}_5\text{NH}_2$ (อะนิลีน)

3. นอนอิเล็กโทรไลต์ (Nonelectrolytes) นอนอิเล็กโทรไลต์คือสารที่ไม่แตกตัวเป็นไอออนเมื่ออยู่ในน้ำ ทำให้ไม่สามารถนำไฟฟ้าได้ ตัวอย่างเช่น: น้ำตาล: $\text{C}_6\text{H}_{12}\text{O}_6$ (กลูโคส), ซูโครส แอลกอฮอล์: $\text{C}_2\text{H}_5\text{OH}$ (เอทานอล), เมทานอล ความสามารถในการนำไฟฟ้าของสารละลายแต่ละชนิดแสดงดังตาราง 1

การเข้าใจชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ช่วยให้สามารถอธิบายกระบวนการนำไฟฟ้าในสารละลายและปรับปรุงกระบวนการในอุตสาหกรรม เช่น การผลิตแบตเตอรี่, การควบคุมปฏิกิริยาเคมีในโรงงาน, และการพัฒนาวัสดุนำไฟฟ้าที่ใช้ในเซลล์เชื้อเพลิง เป็นต้น

ตาราง 1 เปรียบเทียบความสามารถในการนำไฟฟ้าของสารละลาย

ชนิดของสารละลาย	ตัวอย่างสาร	การแตกตัวในน้ำ	การนำไฟฟ้า
อิเล็กโทรไลต์แบบแก่	NaCl , HCl , NaOH	แตกตัวสมบูรณ์	ดีมาก
อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน	CH_3COOH , NH_3	แตกตัวบางส่วน	ปานกลาง
นอนอิเล็กโทรไลต์	กลูโคส, เอทานอล	ไม่แตกตัว	ไม่ได้

สมมติฐาน

1. การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต เมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิม
2. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์มีความเข้าใจเชิงมโนทัศน์เกี่ยวกับชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์และความสัมพันธ์กับการนำไฟฟ้าได้ดีกว่านิสิตที่เรียนรู้ผ่านการทดลองแบบดั้งเดิม
3. นิสิตที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรู้แบบดั้งเดิม
4. การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการออกแบบเครื่องมือช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในสถานการณ์เชิงปฏิบัติของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร: นิสิตชั้นปีที่ 2 คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ
 2. กลุ่มเป้าหมาย: นิสิตชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ กลุ่ม P101 จำนวน 12 คน และกลุ่ม P102 จำนวน 12 คน โดยกลุ่มเป้าหมายได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง
- ตัวแปรต้น: รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ และ 2) การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ
- ตัวแปรตาม: 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความเข้าใจเชิงมโนทัศน์เรื่องชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ และ 3) ความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้

ตัวแปรควบคุม มีดังนี้

1. ระดับชั้นของผู้เรียน (นิสิตชั้นปีที่ 2)
2. เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
3. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ผู้สอน
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

ระยะเวลา: ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (6 คาบเรียน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์
2. ชุดการเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน
4. แบบวัดความเข้าใจเชิงมโนทัศน์เรื่องชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

การดำเนินการวิจัย

1. การเตรียมการวิจัย

พัฒนาเครื่องมือวิจัย

1.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2 รูปแบบ ได้แก่

- แผนการเรียนรู้ที่ใช้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (สำหรับกลุ่มทดลอง) โดยแผนประกอบด้วย 6 คาบเรียน ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องสารละลายอิเล็กโทรไลต์และการนำไฟฟ้า

- แผนการสอนแบบดั้งเดิมที่ใช้การบรรยายและวิดีโอ (สำหรับกลุ่มควบคุม) โดยใช้จำนวนคาบเรียนและเนื้อหาเดียวกัน

1.2 พัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด ได้แก่

- แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Pre-test และ Post-test) เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องสารละลายอิเล็กโทรไลต์และการนำไฟฟ้า หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยเฉลี่ย 0.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.5) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.7) หาค่าความยากง่าย (Difficulty) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.78 และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม - แบบวัดความเข้าใจในทัศนเรื่องชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ เป็นแบบทดสอบอัตนัยที่เน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของสารกับความสามารถในการนำไฟฟ้า จำนวน 5 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เฉลี่ย 0.93 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

- แบบสอบถามความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการออกแบบ ด้านการใช้เครื่องมือ และด้านการสะท้อนคิด หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เฉลี่ย 0.91 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

- ชุดเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ ออกแบบชุดเครื่องมือโดยยึดหลักการทำงานบนพื้นฐานการนำไฟฟ้าของสารละลาย ประกอบด้วยแหล่งจ่ายไฟฟ้า (แบตเตอรี่ 9V) วงจรไฟฟ้าอย่างง่าย ขั้วไฟฟ้าที่ทำจากแผ่นกราไฟต์ และหลอดไฟ LED ผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพโดยทดลองใช้กับสารละลายมาตรฐานทั้ง 3 ประเภท (อิเล็กโทรไลต์แบบแรง อิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน และนอนอิเล็กโทรไลต์) พบว่า มีความสอดคล้องระหว่างความเข้มของแสงจากหลอดไฟกับประเภทของสารละลายร้อยละ 95

1.3 นำเครื่องมือทั้งหมดไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2. การเลือกกลุ่มเป้าหมาย

เลือกกลุ่มเป้าหมายนิสิตชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ กลุ่ม P101 และ P102 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

- กลุ่มทดลอง (P101) จำนวน 12 คน: เรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือ
- กลุ่มควบคุม (P102) จำนวน 12 คน: เรียนรู้ผ่านการบรรยายและวิดีโอ

3. การเก็บข้อมูล

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นในระยะเวลา 6 คาบเรียน (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง)

- เก็บข้อมูลดังนี้:

3.1 ก่อนเริ่มกิจกรรม - นิสิตทั้งสองกลุ่มทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Pre-test)

3.2 ระหว่างการเรียนรู้

- กลุ่มทดลอง: นิสิตดำเนินกิจกรรมการทดลองที่มุ่งออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์โดยทำงานในลักษณะกลุ่ม

- กลุ่มควบคุม: นิสิตเรียนรู้ผ่านการบรรยายและดูวิดีโอ

3.3 หลังสิ้นสุดกิจกรรม

- ให้นิสิตทั้งสองกลุ่มทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Post-test)

- ให้นิสิตทั้งสองกลุ่มทำแบบวัดความเข้าใจในทัศนเรื่องชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบเชิงลึกที่เน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของสารกับความสามารถในการนำไฟฟ้า

- เก็บข้อมูลความพึงพอใจผ่านแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความก้าวหน้า (E.I.) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยแบบทดสอบนี้มุ่งวัดความรู้ความเข้าใจทั่วไปในเนื้อหาวิชา

- การวิเคราะห์ความเข้าใจในทัศน: ใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบบวัดนี้มุ่งเน้นประเมินความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์กับการนำไฟฟ้า ซึ่งเป็นการวัดที่แตกต่างจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

- การวิเคราะห์ความพึงพอใจ: สรุปข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายระดับความพึงพอใจ

วิธีการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์

การออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้นิสิตสามารถเรียนรู้และเข้าใจคุณสมบัติของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ได้อย่างลึกซึ้ง ผ่านการลงมือปฏิบัติและการสังเกตผลการทดลองด้วยตนเอง เครื่องมือนี้ถูกออกแบบโดยยึดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential

Learning) และแนวทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-Based Learning) เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน

เครื่องมือที่ออกแบบมานี้มีส่วนประกอบสำคัญได้แก่ แหล่งพลังงานไฟฟ้า วงจรไฟฟ้า ขั้วไฟฟ้า และภาชนะบรรจุสารละลาย โดยแหล่งพลังงานไฟฟ้าที่เลือกใช้คือแบตเตอรี่ขนาด 9 โวลต์ซึ่งมีความปลอดภัยและสามารถใช้งานได้สะดวก วงจรไฟฟ้าประกอบด้วยสายไฟ ตัวต้านทาน และหลอดไฟ LED ขนาดเล็ก ซึ่งจะทำหน้าที่แสดงผลการทำงานของไฟฟ้าในสารละลาย ขั้วไฟฟ้าที่ใช้ทำจากแผ่นกราไฟต์หรือคาร์บอนที่มีคุณสมบัติเป็นตัวนำไฟฟ้าที่ดีและทนทานต่อการกัดกร่อน ส่วนภาชนะบรรจุสารละลายจะใช้ปิกรเกอร์หรือภาชนะพลาสติกที่สามารถรองรับสารละลายได้โดยไม่ทำปฏิกิริยา

หลักการทำงานของเครื่องมือเริ่มจากการจุ่มขั้วไฟฟ้าลงในสารละลายที่ต้องการทดสอบ กระแสไฟฟ้าจะถูกส่งผ่านวงจรไฟฟ้าและเข้าสู่สารละลาย หากสารละลายเป็นอิเล็กโทรไลต์แบบแก่ เช่น NaCl หรือ HCl หลอดไฟจะสว่างมากเนื่องจากการนำไฟฟ้าที่ดี หากเป็นอิเล็กโทรไลต์แบบอ่อน เช่น CH_3COOH หรือ NH_3 หลอดไฟจะสว่างน้อยลงเนื่องจากการนำไฟฟ้ามีประสิทธิภาพต่ำกว่า และหากเป็นนอนอิเล็กโทรไลต์ เช่น กลูโคสหรือเอทานอล หลอดไฟจะไม่สว่างเลยเพราะไม่มีการนำไฟฟ้าในสารละลาย

กระบวนการออกแบบเครื่องมือเริ่มต้นจากการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ ได้แก่ ความปลอดภัย ความง่ายในการใช้งาน ความชัดเจนของผลลัพธ์ และความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติม จากนั้นดำเนินการประกอบวงจรไฟฟ้าให้สมบูรณ์ และทดสอบการทำงานของเครื่องมือโดยใช้สารละลายตัวอย่าง เช่น NaCl, CH_3COOH และยา

หลังจากการออกแบบและทดสอบเสร็จสิ้น เครื่องมือจะถูกนำไปใช้ในชั้นเรียนให้นักเรียนได้ลงมือทดลองและฝึกวิเคราะห์ผลการทดลองด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอแนะการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อเพิ่มความแม่นยำและการใช้งานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น การออกแบบเครื่องมือดังกล่าวไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนิสิต แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อแสดงแนวโน้มส่วนกลางของข้อมูล และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายตัวของข้อมูล นอกจากนี้ ใช้การทดสอบค่าที (t-test for dependent samples) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองชุดที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น ก่อนและหลังการทดลอง เพื่อประเมินความแตกต่าง และใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

ผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยนี้วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี วิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนระหว่างสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม P101 ซึ่งใช้การเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ และกลุ่ม P102 ซึ่งใช้การเรียนรู้แบบดั้งเดิมผ่านการบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 คะแนนคะแนนเฉลี่ย ก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี วิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ผ่านการ
 ออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (P101) และการเรียนรู้แบบบรรยายร่วมกับการดู
 วีดีโอ (P102)

กลุ่มเป้าหมาย	ก่อนเรียน (Mean $\pm$ SD)	หลังเรียน (Mean $\pm$ SD)	คะแนนพัฒนาการ	ร้อยละความก้าวหน้า (E.I.)
P101 (แบบใหม่)	12.50 $\pm$ 2.10	18.33 $\pm$ 1.75	+5.83	46.64%
P102 (แบบดั้งเดิม)	12.39 $\pm$ 2.40	15.12 $\pm$ 2.00	+2.73	22.03%

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่ม P101 ที่เรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์มีร้อยละความก้าวหน้า (E.I.) คิดเป็น 46.64% ซึ่งคำนวณจากอัตราส่วนของพัฒนาการที่เกิดขึ้นจริง (5.83 คะแนน) เทียบกับพัฒนาการที่สามารถเกิดขึ้นได้สูงสุด (คะแนนเต็ม - คะแนนก่อนเรียน) ในขณะที่กลุ่ม P102 มีร้อยละความก้าวหน้าเพียง 22.03% ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดีกว่าแบบบรรยายดั้งเดิม

ผลการวิเคราะห์ t-test ระหว่างคะแนนพัฒนาการของกลุ่ม P101 และ P102 คือ: $t = 7.74$ ค่า $df \approx 57.76$ และค่า p-value มีค่าน้อยมาก (< 0.001) จึงสามารถสรุปได้ว่าคะแนนพัฒนาการของกลุ่ม P101 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเทียบกับกลุ่ม P102

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่ม P101 ซึ่งใช้การเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตได้ดีกว่ากลุ่ม P102 ที่ใช้การเรียนรู้แบบดั้งเดิม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) การเรียนรู้ในกลุ่ม P101 ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึก และส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาการของนิสิตได้ในระดับที่สูงกว่า

2. ความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี ในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ ดังแสดงในตาราง 3 และตัวอย่างการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์แสดงดังภาพประกอบ 1

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนิสิตของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี วิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ผ่านการออกแบบเครื่องมือ
 จำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์

กิจกรรม	ค่าเฉลี่ย (Mean $\pm$ SD)	ระดับความพึงพอใจ
การวางแผนการออกแบบเครื่องมือ	4.70 $\pm$ 0.28	ดีมาก
การออกแบบเครื่องมือ	4.82 $\pm$ 0.30	ดีมาก
การใช้เครื่องมือ	4.85 $\pm$ 0.35	ดีมาก
การสะท้อนคิด	4.75 $\pm$ 0.34	ดีมาก
รวม	4.78 $\pm$ 0.32	ดีมาก

ผลการวิจัยพบว่า นิสิตมีความพึงพอใจในระดับ "ดีมาก" ในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกิจกรรมที่นิสิตมีความพึงพอใจสูงสุดคือ "การใช้เครื่องมือ" ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.85 $\pm$ 0.35 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมนี้ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถัดมาคือกิจกรรม "การออกแบบเครื่องมือ" ซึ่งได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.82 $\pm$ 0.30 สะท้อนถึงความสามารถของนิสิตในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเคมีเชิงปฏิบัติ กิจกรรมนี้ยังช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้ กิจกรรม "การสะท้อนคิด" ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.75 $\pm$ 0.34 ซึ่งแสดงว่านิสิตให้ความสำคัญกับกระบวนการทบทวนและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสะท้อนคิดนี้ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงในการเรียนรู้ของตนเอง กิจกรรม "การวางแผนการออกแบบเครื่องมือ" มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.70 $\pm$ 0.28 ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ระดับความพึงพอใจยังคงอยู่ในระดับ "ดีมาก" สะท้อนถึงความสำเร็จของการเริ่มต้นที่ดีในกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมของนิสิตในกิจกรรมทั้งหมดอยู่ที่ 4.78 $\pm$ 0.32 ซึ่งอยู่ในระดับ "ดีมาก" แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงและการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี



ภาพประกอบ 1 ตัวอย่างการออกแบบโครงงานโครงงานของสาระลายอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้ตามแนวทางการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

3. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี ในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม P101 ซึ่งเรียนผ่านการออกแบบโครงงานโครงงานของสาระลายอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้ และกลุ่ม P102 ซึ่งเรียนผ่านการบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ โดยผลการวิจัยในมิติต่าง ๆ แสดงดังตารางที่ 4 ใน มิติความรู้ (Cognitive) ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ± 0.84 อย่างไรก็ตาม ระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของกลุ่ม P101 ถูกจัดให้อยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์สูงสุด" ในขณะที่กลุ่ม P102 อยู่ในระดับ "บรรลุ

ผลลัพธ์สูง" ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความเข้าใจเชิงทฤษฎีในระดับที่ดี แต่กลุ่ม P101 ที่ใช้วิธีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติอาจช่วยเสริมสร้างความรู้ในเชิงลึกได้ดีกว่า ใน มิติทักษะปฏิบัติ (Psychomotor) กลุ่ม P101 มีคะแนนเฉลี่ย 4.75 ± 0.72 ซึ่งอยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์สูงสุด" ในขณะที่กลุ่ม P102 ที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันแต่ถูกจัดให้อยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์ปานกลาง" แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบ P101 ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะทางปฏิบัติของนิสิตได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับการเรียนแบบบรรยาย สำหรับ มิติทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Skills) กลุ่ม P101 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ± 0.93 และกลุ่ม P102 มีคะแนนเฉลี่ย 4.78 ± 0.84 แม้จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่ระดับผลลัพธ์ของกลุ่ม P101 อยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์สูงสุด" ขณะที่กลุ่ม P102 อยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์ปานกลาง" ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบ P101 ที่เน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์และการวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้ นิสิตพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ในระดับที่สูงกว่า

ตาราง 4 การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี วิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (P101) และ การเรียนรู้แบบบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ (P102)

มิติการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย (Mean $\pm$ SD)		ระดับผลลัพธ์การเรียนรู้	
	P101	P102	P101	P102
ความรู้ (Cognitive)	4.75 ± 0.84	4.75 ± 0.84	บรรลุผลลัพธ์สูงสุด	บรรลุผลลัพธ์สูง
ทักษะปฏิบัติ (Psychomotor)	4.75 ± 0.72	4.75 ± 0.84	บรรลุผลลัพธ์สูงสุด	บรรลุผลลัพธ์ปานกลาง
ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Skills)	4.78 ± 0.93	4.78 ± 0.84	บรรลุผลลัพธ์สูงสุด	บรรลุผลลัพธ์ปานกลาง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่ม P101 มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีกว่าในทุกมิติเมื่อเทียบกับกลุ่ม P102 การเรียนรู้แบบ P101 ซึ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการคิดวิเคราะห์ของนิสิตในระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสมของกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการนี้ในการพัฒนาผู้เรียนในวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์

4. การควบคุมคุณภาพการวิจัย

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย

ความเที่ยงตรง (Validity): ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเคมีเชิงฟิสิกส์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้นิติวิทยาศาสตร์ พบว่า: - แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่า IOC เฉลี่ย 0.86 - แบบวัดความเข้าใจในทศน์ มีค่า IOC เฉลี่ย 0.93 - แบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่า IOC เฉลี่ย

0.91 ซึ่งทุกเครื่องมือมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.5) แสดงว่าเครื่องมือทั้งหมดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับสูง

ความเชื่อมั่น (Reliability): การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด พบว่า: - แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.89 - แบบวัดความเข้าใจในทัศน มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.85 - แบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.91 ซึ่งทุกเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.7) แสดงว่าเครื่องมือทั้งหมดมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เหมาะสำหรับการเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมาย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเคมี วิชาเคมีเชิงฟิสิกส์ โดยเปรียบเทียบการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่ใช้การออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (P101) กับกลุ่มที่ใช้การเรียนรู้แบบดั้งเดิมผ่านการบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ (P102) การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนระหว่างกลุ่ม P101 และ P102 พบว่ากลุ่ม P101 มีร้อยละความก้าวหน้า (E.I.) สูงถึง 46.64% ในขณะที่กลุ่ม P102 มีร้อยละความก้าวหน้าเพียง 22.03% แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติช่วยพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินความพึงพอใจของนิสิตต่อกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่ม P101 พบว่า นิสิตมีความพึงพอใจในระดับ "ดีมาก" ในทุกกิจกรรม การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ความรู้ (Cognitive) ทักษะปฏิบัติ (Psychomotor) และทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Skills) พบว่า กลุ่ม P101 มีระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สูงกว่ากลุ่ม P102 ในทุกมิติ แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์สามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของนิสิตได้ในระดับที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับการเรียนรู้แบบบรรยายและการดูวิดีโอ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ (P101) ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับที่สูงกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิมผ่านการบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ (P102) ผลการวิเคราะห์ร้อยละความก้าวหน้า (E.I.) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่ม P101 มีค่า E.I. เท่ากับ 46.64% ซึ่งสูงกว่ากลุ่ม P102 ที่มีค่า E.I. เพียง 22.03% สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้แบบบรรยายร่วมกับการดูวิดีโอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการปฏิบัติจริงที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมากกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิม การออกแบบเครื่องมือจำแนกสารละลายอิเล็กโทรไลต์ทำให้นิสิตมีโอกาสได้ทดลองปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Experiential learning) และเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกของเนื้อหา การเรียนรู้ลักษณะนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีเข้ากับการใช้งานจริงได้ดียิ่งขึ้น (จันทิมา บัณฑิตธรรมกุล และคณะ. 2562) ต่างจากการเรียนรู้ผ่านการบรรยายและการดูวิดีโอที่อาจเน้นไปที่การรับข้อมูลเชิงรับ (Passive learning) ทำให้ขาดโอกาสในการ

ปฏิบัติจริงและการคิดเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kolb, 1984 ที่ระบุว่าการเรียนรู้ที่มี การปฏิบัติจริงจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายได้ดีกว่า นิสิตในกลุ่ม P101 มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้ในระดับ "ดีมาก" โดยเฉพาะในกิจกรรม "การใช้เครื่องมือ" ที่ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.85 ± 0.35) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านิสิตสามารถนำความรู้ที่ได้จากการออกแบบเครื่องมือไป ใช้งานได้จริง และรู้สึว่าการเรียนรู้มีประโยชน์และช่วยเสริมสร้างความเข้าใจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรม "การออกแบบเครื่องมือ" ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 4.82 ± 0.30 ยังชี้ให้เห็นถึงความสามารถของนิสิต ในการประยุกต์ความรู้ด้านเคมีเชิงปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ (ณัฐนันท์ และศักดิ์ศรี 2563) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบลงมือทำในการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา แม้กิจกรรม "การวางแผนการออกแบบเครื่องมือ" จะได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด (4.70 ± 0.28) แต่ยังคงอยู่ในระดับ "ดี มาก" แสดงให้เห็นว่านิสิตยังคงให้ความสำคัญกับขั้นตอนการวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตาม ควร พิจารณาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการวางแผนโดยอาจเพิ่มแนวทางการให้คำแนะนำที่ชัดเจนมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dewey, 1938 ที่ระบุว่าการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริง จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ในสามมิติหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติ และทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า กลุ่ม P101 มีระดับผลลัพธ์ที่ "บรรลุผลลัพธ์สูงสุด" ในทุกมิติ ในขณะที่กลุ่ม P102 อยู่ในระดับ "บรรลุผลลัพธ์ ปานกลาง" ในมิติทักษะปฏิบัติและการคิดวิเคราะห์ ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้แบบ P101 ที่เน้นการ ปฏิบัติจริงช่วยให้นิสิตสามารถพัฒนาทักษะทางปฏิบัติได้ในระดับที่สูงกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิม การมีส่วนร่วมใน การออกแบบเครื่องมือทำให้นิสิตเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการใช้งานได้จริง ต่างจากการเรียนผ่านการบรรยายที่เน้นการรับข้อมูลเพียงอย่างเดียว การศึกษานี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของ Bonwell; & Eison, 1991 ที่กล่าวว่าการเรียนรู้แบบลงมือทำ (active learning) มีประสิทธิภาพสูงกว่าการเรียนรู้แบบรับข้อมูล เพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะในแง่ของการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติและการคิดเชิงวิเคราะห์ (นิตยา และคณะ 2554) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความ น่าเชื่อถือในระดับสูง โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในช่วง 0.85–0.95 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจมีค่ามากกว่า 0.88 ซึ่งสะท้อนถึงความแม่นยำและความเสถียร ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถเพิ่มเติมแนวทางในการพัฒนาเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. นำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ในหัวข้ออื่น ๆ ของวิชาเคมีเชิงฟิสิกส์หรือวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ความสามารถของวิธีการในบริบทที่หลากหลาย
2. เพิ่มแนวทางการให้คำแนะนำและแบบฝึกหัดที่ช่วยนิสิตให้มีแนวทางการวางแผนที่เป็นระบบมาก ขึ้น
3. ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเครื่องมือจำแนกชนิดของสารละลายอิเล็กโทรไลต์ ในระยะยาว เพื่อดูผลต่อทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง สำหรับงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน และสถานที่สำหรับการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา ปัทมธรรมกุล และคณะ. (2562). การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเคมี. **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**. 34(3): 146-157.
- ณัฐนันท์ เฉลียวพงษ์ และ ศักดิ์ศรี สุภาพร. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง ปฏิบัติเคมี ด้วยการเรียนรู้แบบสืบเสาะร่วมกับเทคนิคทำนาย-สังเกต-อธิบาย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 43(2): 17-30.
- นิตยา ผลประดง ชาญ อินทร์เต็ม และ เสนอ ชัยรัมย์. (2554). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่องอัตราการเกิดปฏิกิริยาเคมีโดยใช้ชุดการสอนและการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 2(2): 66-77.
- ประสาธน์ เนิ่งเฉลิม. (2558). **การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณวิธสา บำรุงอุดมรัตน์, และ อัมพร วัจนะ. (2564). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับบทเรียนออนไลน์โดยใช้ Google Sites เรื่องสมดุลเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 11(1): 260-274.
- Atkins, P.; & De Paula, J. (2014). *Physical Chemistry*. Oxford: Oxford University Press.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. The George Washington University, School of Education and Human Development.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

E003P: การพัฒนาความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ด้วยการทดลอง
ร่วมกับการใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เรื่องเอนไซม์เปอร์ออกซิเดส สำหรับนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 4

ENHANCEMENT OF UNDERSTANDING ON FACTORS EFFECTING ENZYME ACTIVITY
THROUGH EXPERIMENTATION AND FLIPPED CLASSROOM TECHNIQUE: A STUDY
OF PEROXIDASE ENZYME FOR MATTHAYOMSUKSA 4 STUDENTS

เนตรนภา ชะนะ¹ พนิดา กิ่งขุน² จุฬาลักษณ์ จันทรเกตุ³ พงษ์มณี ตอฮา⁴ นิษา ไพจิตร⁵

^{1,2} อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{3,4} ครูผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ฝายมัธยม

⁵ นักวิทยาศาสตร์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1,2} ศูนย์นวัตกรรมเคมีวัสดุเพื่อสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร์
ออกซิเดส ศึกษาทักษะการทดลอง ความเข้าใจและศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการ
วิจัยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ทักษิณ จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้แบบ
ห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลอง จำนวน 3 แผน (6 คาบเรียน) แบบทดสอบวัดความเข้าใจ แบบประเมินทักษะ
การทดลอง และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ
ค่าที ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนความเข้าใจระหว่างเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 8.76$, S.D. =
0.76) และมีคะแนนความเข้าใจหลังเรียน ($\bar{X} = 24.75$, S.D. = 3.12) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 12.45$, S.D. = 2.35)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะการทดลอง พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยทักษะการทดลองอยู่ใน
ระดับดี โดยมีคะแนนด้านการดำเนินการทดลองและการบันทึกผลสูงที่สุด นอกจากนี้นักเรียนยังมีความพึงพอใจต่อ
การจัดการเรียนรู้ในระดับดีมากทุกด้าน โดยด้านเนื้อหาหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน การทดลอง เอนไซม์เปอร์ออกซิเดส ความเข้าใจ

Abstract

This research aimed to study and compare student understanding of factors affecting enzyme activity through flipped classroom learning management combined with peroxidase enzyme experiments, study experimental skills, and examine student satisfaction with the learning management for Matthayomsuksa

4 students. The research was conducted in the first semester of academic year 2024. The sample consisted of 35 Matthayomsuksa 4 students at Thaksin University Demonstration School, selected through cluster random sampling. The research instruments included three lesson plans (6 periods) incorporating flipped classroom with experimental learning, understanding assessment tests, experimental skills assessment forms, and satisfaction questionnaires. Data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test. The results showed that students achieved a very good level of understanding during the learning process ($\bar{X} = 8.76$, S.D. = 0.76), and their post-test scores ($\bar{X} = 24.75$, S.D. = 3.12) were significantly higher than pre-test scores ($\bar{X} = 12.45$, S.D. = 2.35) at the .05 level of significance. Regarding experimental skills, students achieved good levels overall, with highest scores in experiment execution and data recording. Additionally, students reported high satisfaction in all aspects of the learning management, with content receiving the highest satisfaction rating ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65).

Keywords: Flipped Classroom, Experimentation, Peroxidase enzyme, Understanding

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดและการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมิน PISA 2022 พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนด้านวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD ที่กำหนดไว้ 500 คะแนน (สถาบันการสอบวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2565) สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนไทยยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์

การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะในเนื้อหาที่มีความซับซ้อนและเป็นนามธรรม เช่น การทำงานของเอนไซม์ ซึ่งเป็นหัวข้อสำคัญในรายวิชาชีววิทยาหรือชีวเคมี ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การทำความเข้าใจกลไกการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเอนไซม์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเอนไซม์เป็นโปรตีนที่มีบทบาทสำคัญในการเร่งปฏิกิริยาเคมีในสิ่งมีชีวิตและเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้เรื่องกระบวนการเมแทบอลิซึมและการรักษาสุขภาพของร่างกาย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กำหนดให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความเข้มข้นของสารตั้งต้น ความเข้มข้นของเอนไซม์ อุณหภูมิ ความเป็นกรด-เบส และตัวยับยั้ง การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการทดลองเพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตและวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยเฉพาะการทดลองเกี่ยวกับเอนไซม์เปอร์ออกซิเดสซึ่งพบได้ในพืชผักใกล้ตัว เช่น มันฝรั่ง แครอท และหัวไชเท้า ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่พบในชีวิตประจำวันได้ เช่น การเกิดสีน้ำตาลในผลไม้ที่ถูกปอกเปลือก การเก็บรักษาผักและผลไม้ในอุณหภูมิต่ำเพื่อชะลอการทำงานของเอนไซม์ และการใช้น้ำส้มสายชูในการถนอมอาหารเพื่อยับยั้งการทำงานของเอนไซม์ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่านักเรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำงานของเอนไซม์หลายประการ เช่น เข้าใจว่าเอนไซม์ถูกทำลายทันทีเมื่อสภาวะไม่

เหมาะสม ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและหน้าที่ของเอนไซม์ และไม่เข้าใจผลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานของเอนไซม์ (ศทวฐ เสี่ยงล้ำ. 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พรหมณัฐ (2553) ที่พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปกติในเรื่องปฏิกิริยาเคมีและพลังงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากไม่สามารถนำความรู้ไปเชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้

การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาพื้นฐานด้วยตนเองนอกห้องเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การทดลอง การอภิปราย และการแก้ปัญหา (อิสรา ไต๊ะยิบ. 2560) นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุพรรณษา บุตเตี้ยว (2560) ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับการทดลองสามารถพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส ซึ่งเป็นเอนไซม์ที่พบได้ในพืชผักใกล้ตัว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อศึกษาความเข้าใจและความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเรื่องเอนไซม์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและคงทนในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส
2. เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลอง
3. เพื่อศึกษาทักษะการทดลอง ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง
2. เป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองในรายวิชาอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน
3. นักเรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจเรื่องการทำงานของเอนไซม์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ในชีวิตประจำวันได้
4. เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านและการทดลอง เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน การทดลองทางวิทยาศาสตร์ และการศึกษาความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองประกอบด้วยกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบ TSU MOOCs วิดีโอสาธิตการทดลอง และการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม ส่วนกิจกรรมในชั้นเรียนเน้นการลงมือปฏิบัติผ่านชั้นสร้างความคิดรวบยอด ขั้นการสืบเสาะ และขั้นสรุป ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวคาดว่าจะส่งผลต่อความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ทักษะการทดลอง และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรต้น	กระบวนการจัดการเรียนรู้	ตัวแปรตาม
การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ร่วมกับการทดลอง เรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส	กิจกรรมนอกชั้นเรียน (ศึกษาด้วยตนเอง) - ศึกษาเอกสารจากระบบ TSU MOOCs - ดูวิดีโอสาธิตการทดลอง - สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม กิจกรรมในชั้นเรียน - ชั้นสร้างความคิดรวบยอด (การตั้งคำถาม การสร้างสมมติฐาน) - ชั้นการสืบเสาะ (การวางแผน/ออกแบบการทดลอง การดำเนินการทดลอง และการแปลความหมายข้อมูล) - ขั้นสรุป (อภิปรายผล สรุปและให้เหตุผลสนับสนุน)	- ความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ (วัดด้วยแบบทดสอบ) - ทักษะการทดลอง (วัดด้วยแบบประเมินทักษะ) - ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ (วัดด้วยแบบสอบถาม)

ทฤษฎี แนวคิดที่นำมาสร้างกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งมีหลักการว่าผู้เรียนต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ตรง การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (วันชัยมาปานากาเชิง. 2562) ทฤษฎีนี้สนับสนุนการพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกและความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ โดยให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาพื้นฐานด้วยตนเองนอกห้องเรียนผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ระบบ MOOCs วิดีโอสาธิตการทดลอง และการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ความรู้ วิธีการนี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการแก้ปัญหา ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง (นภาพรณัฏ์ เพียงดวงใจ. 2560)

การเรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐาน (Experiment-Based Learning) เน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การตั้งคำถาม การสร้างสมมติฐาน การออกแบบการทดลอง การรวบรวมข้อมูล และการสรุปผล (สันติ หุตะมาน. 2558) แนวคิดนี้ช่วยพัฒนาทักษะการทดลองและความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะการทดลองเกี่ยวกับเอนไซม์เปอร็อกซิเดสซึ่งเป็นเอนไซม์ที่พบในชีวิตประจำวัน ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์จริง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของเอนไซม์ (Enzyme Kinetics Theory) อธิบายกลไกการเร่งปฏิกิริยาเคมีของเอนไซม์ผ่านแบบจำลองกุญแจและแม่กุญแจ (Lock and Key Model) และแบบจำลองการเหนี่ยวนำพอดี (Induced Fit Model) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ประกอบด้วย ความเข้มข้นของสารตั้งต้น อุณหภูมิ ความเป็นกรด-เบส และตัวยับยั้ง เอนไซม์เปอร็อกซิเดสเป็นตัวอย่างที่ดีในการศึกษาปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจากสามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนผ่านการเปลี่ยนสีของสารตั้งต้น และพบได้ในพืชผักที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปรากฏการณ์ในชีวิตจริง

การบูรณาการแนวคิดทั้งสามนี้ไปสู่การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มี 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นสร้างความคิดรวบยอด ขั้นการสืบเสาะ และขั้นสรุป โดยคาดว่าจะส่งผลต่อตัวแปรตามทั้งสามด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ทักษะการทดลอง และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงความสัมพันธ์ในกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

1. การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การทดลองช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการให้เหตุผล ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐาน ทำให้นักเรียนมีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ฝายมัธยม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 120 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ห้อง ม.4/1 จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มห้องเรียน (Cluster random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น: การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองเรื่องเอนไซม์เปอร็อกซิเดส

ตัวแปรตาม: ความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลอง เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ จำนวน 3 แผน ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จำนวน 6 คาบ คาบเรียนละ 50 นาที ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ผลของความเข้มข้นของเอนไซม์ต่อการทำงานของเอนไซม์ จำนวน 2 คาบ แผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ผลของอุณหภูมิต่อการทำงานของเอนไซม์ จำนวน 2 คาบ และแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง ผลของตัวยับยั้งการทำงานของเอนไซม์ จำนวน 2 คาบ ดังตารางที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปแขวนไว้บนระบบ TSU MOOCs ที่พัฒนาขึ้นตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน วิดีโอสาริตการทดลองเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์เปอร์ออกซิเดส และใบกิจกรรมการทดลองที่ออกแบบตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอนเป็นฐานร่วมกับการทดลอง

ตาราง 1 รายการกิจกรรมการทดลองในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัด การเรียนรู้	ชื่อการทดลอง	รายการกิจกรรมการทดลอง
แผนที่ 1 จำนวน 2 คาบ	ผลของความเข้มข้นของ เอนไซม์ ต่ออัตราเร็วในการ เกิดปฏิกิริยา	-ศึกษาผลของสารสกัดเอนไซม์เปอร์ออกซิเดสจากหัวไช เท้า ที่สัดส่วนการเจือจาง 1/10 1/50 และไม่เจือจาง ต่อ อัตราเร็วในการเกิดปฏิกิริยาโดยใช้สารตั้งต้นเป็นแคที คอล (catechol) และตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นด้วย การวัดค่าการดูดกลืนแสงโดยเครื่องสเปกโตรโฟโตมิเตอร์ (spectrophotometer) -ใช้สื่อแบบจำลองภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจาก PowerPoint ในการสรุปผลการศึกษา
แผนที่ 2 จำนวน 2 คาบ	ผลของอุณหภูมิต่อการทำงานของ เอนไซม์	-เปรียบเทียบผลของอุณหภูมิน้ำแข็ง น้ำเย็น อุณหภูมิห้อง 50 และ 90 องศาเซลเซียส ต่อการทำงานของ เอนไซม์เปอร์ออกซิเดส โดยใช้สารตั้งต้นเป็นแคที คอล (catechol) และตรวจสอบกิจกรรมการทำงานของ เอนไซม์ด้วยแผ่นเทปสี -ใช้สื่อแบบจำลองภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจาก PowerPoint ในการสรุปผลการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

แผนการจัด การเรียนรู้	ชื่อการทดลอง	รายการกิจกรรมการทดลอง
แผนที่ 3 จำนวน 2 คาบ	ผลของตัวยับยั้งต่อการทำงานของเอนไซม์	-เปรียบเทียบผลของตัวยับยั้งโซเดียมไฮไดรด์ (NaN_3) และโพแทสเซียมไซยาไนด์ (KCN) ต่อการยับยั้งการทำงานของเอนไซม์เปอร์ออกซิเดส โดยใช้สารตั้งต้นเป็นแคทีคอล (catechol) และตรวจสอบกิจกรรมการทำงานของเอนไซม์ด้วยแผ่นเทียบสี -ใช้สื่อแบบจำลองภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจาก PowerPoint ในการสรุปผลการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 แบบทดสอบวัดความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ/แผนการเรียนรู้ รวม 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น ผลของความเข้มข้นของเอนไซม์ต่อกิจกรรมของเอนไซม์ (10 ข้อ) ผลของอุณหภูมิต่อการทำงานของเอนไซม์ (10 ข้อ) ผลของตัวยับยั้งต่อการทำงานของเอนไซม์ (10 ข้อ)

2.2 แบบประเมินทักษะการทดลอง เป็นแบบรูบริกส์ (Rubric scoring) ประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการทดลอง การดำเนินการทดลอง การบันทึกผลการทดลอง การสรุปผลและอภิปรายผลการทดลอง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00 หมายถึง ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง พอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปรับปรุง

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าความพึงพอใจของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ผู้วิจัยกำหนดรายการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้สอน ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านเนื้อหา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความพึงพอใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง พึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง พึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์แบบปรนัย จำนวน 10 ข้อ/แผนการเรียนรู้ ตรวจสอบและบันทึกคะแนนก่อนเรียน
2. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก (ดังภาพประกอบ 2-4) ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน (ภาพประกอบ 2) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาและดูวิดีโอการทดลองจากระบบ TSU MOOCs ก่อนเข้าชั้นเรียน ทำความเข้าใจขั้นตอนการทดลองและการใช้อุปกรณ์จากวิดีโอสาธิต ศึกษาใบความรู้และใบกิจกรรมที่เตรียมไว้ในระบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐาน (ภาพประกอบ 3) ดำเนินการทดลองตามใบกิจกรรมในห้องปฏิบัติการ บันทึกผลการทดลองและสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ฝึกทักษะการทดลองและการใช้อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอภิปรายสรุปความรู้ (ภาพประกอบ 4) นำเสนอผลการทดลองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายและให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ สรุปองค์ความรู้เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์



ภาพประกอบ 2

กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน



ภาพประกอบ 3

กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐาน



ภาพประกอบ 4

กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอภิปรายสรุปความรู้

3. นำแบบวัดความเข้าใจ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ หลังเรียน จำนวน 10 ข้อ/แผนการเรียนรู้ไปวัดกับผู้เรียน ตรวจสอบและบันทึกคะแนนหลังเรียน ประเมินทักษะการทดลองด้วยแบบประเมินแบบรูบริคส์ ประเมินความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ และสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์คะแนนความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ทักษะการทดลอง และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับการเปรียบเทียบความเข้าใจก่อนและหลังเรียนใช้การทดสอบค่าที (t-test for dependent samples) นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ เพื่อสรุปประเด็นสำคัญและข้อค้นพบจากการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐานร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2 จากตารางพบว่า นักเรียนมีคะแนนความเข้าใจระหว่างเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 8.76$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้พบว่า แผนที่ 1 เรื่องผลของความเข้มข้นของเอนไซม์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 9.05$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ แผนที่ 2 เรื่องผลของอุณหภูมิต่อการทำงานของเอนไซม์ ($\bar{X} = 8.75$, S.D. = 0.82) และแผนที่ 3 เรื่องผลของตัวยับยั้งต่ออัตราเร็วในการเกิดปฏิกิริยา ($\bar{X} = 8.48$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์จากใบกิจกรรมการทดลอง (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

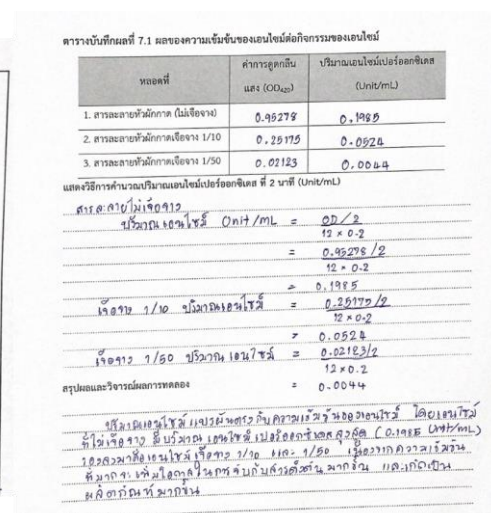
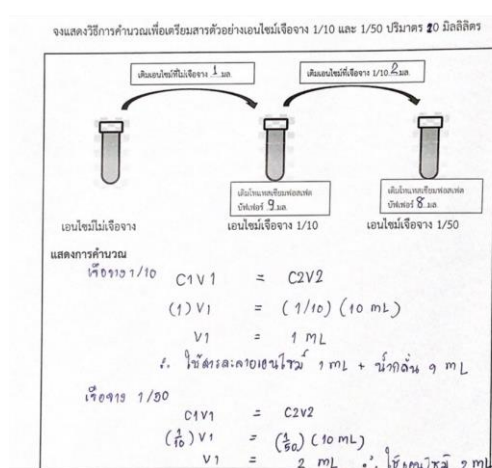
แผนการจัดการเรียนรู้	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเข้าใจ
แผนที่ 1 ผลของความเข้มข้นของเอนไซม์	-การเตรียมสารละลาย (2 คะแนน)	9.05	0.76	ดีมาก
	-การวัดและบันทึกผล (3 คะแนน)			
	-การคำนวณปริมาณเอนไซม์ (2 คะแนน)			
	-การสรุปและอภิปรายผล (3 คะแนน)			
แผนที่ 2 ผลของอุณหภูมิ	-การเตรียมสารละลาย (2 คะแนน)	8.75	0.82	ดีมาก
	-การวัดและบันทึกผล (3 คะแนน)			
	-การคำนวณปริมาณเอนไซม์ (2 คะแนน)			
	-การสรุปและอภิปรายผล (3 คะแนน)			
แผนที่ 3 ผลของตัวยับยั้ง	-การเตรียมสารละลาย (2 คะแนน)	8.48	0.71	ดี
	-การวัดและบันทึกผล (3 คะแนน)			
	-การคำนวณปริมาณเอนไซม์ (2 คะแนน)			
	-การสรุปและอภิปรายผล (3 คะแนน)			
ภาพรวม		8.76	0.76	ดีมาก

เมื่อพิจารณาผลการประเมินทักษะการทดลองของนักเรียน ดังตาราง 3 พบว่า นักเรียนมีทักษะการทดลองโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 14.23$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักเรียนมีทักษะการบันทึกผลการทดลองสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการทดลอง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือการสรุปและอภิปรายผล ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.65) ซึ่งภาพประกอบ 5 แสดงแบบบันทึกผลการทดลองเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ โดยผู้เรียนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความ

เข้มข้นของเอนไซม์ อุณหภูมิ และตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อการเกิดปฏิกิริยาได้ และมีความสามารถในการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์

ตาราง 3 ผลการประเมินทักษะการทดลองของนักเรียน (n = 35)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
การวางแผนการทดลอง	4	3.45	0.62	ดี
การดำเนินการทดลอง	4	3.68	0.58	ดีมาก
การบันทึกผลการทดลอง	4	3.72	0.54	ดีมาก
การสรุปและอภิปรายผล	4	3.38	0.65	ดี
ภาพรวม	16	14.23	0.60	ดีมาก



ภาพประกอบ 5 แบบบันทึกผลการทดลองเรื่องผลของความเข้มข้นของเอนไซม์ต่อกิจกรรมของเอนไซม์โปรตีนออกซิเดส

จากการวิเคราะห์คะแนนเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ดังตาราง 4 พบว่านักเรียนมีคะแนนความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์หลังเรียน ($\bar{X} = 24.75$, S.D. = 3.12) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 12.45$, S.D. = 2.35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

การทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ก่อนเรียน	12.45	2.35	15.67	0.000
หลังเรียน	24.75	3.12		

** Sig. < .05

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน (ตาราง 5) สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเนื้อหาหามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมในระดับมาก รองลงมาคือด้านผู้สอน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ สำหรับด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.31$) แต่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แตกต่างกัน โดยด้านสื่อการจัดการเรียนรู้มีค่า S.D. = 0.78 และด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้มีค่า S.D. = 0.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เรียนในด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้มีการกระจายตัวมากกว่าด้านอื่น ๆ แต่ยังคงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ โดยสรุป ผลการประเมินความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ช่วงคะแนน 3.51-4.50) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเนื้อหาและด้านผู้สอน ซึ่งได้รับการประเมินในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม (n = 35)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านผู้สอน	4.36	0.76	พึงพอใจมาก
2. ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้	4.31	0.78	พึงพอใจมาก
3. ด้านสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.81	พึงพอใจมาก
4. ด้านเนื้อหา	4.44	0.65	พึงพอใจมาก
ภาพรวม			พึงพอใจมาก

จากการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้การทดลองเป็นฐานร่วมกับห้องเรียนกลับด้าน ผู้เรียนสามารถอธิบายหรือเปรียบเทียบผลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่องความเข้มข้นของเอนไซม์ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน สังเกตได้จากการทำแบบทดสอบหลังเรียนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนของทฤษฎีผลของการทดลองและการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่าในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องผลของตัวยับยั้งต่ออัตราเร็วในการเกิดปฏิกิริยา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าแผนอื่น ๆ แม้จะอยู่ในระดับดี ซึ่งอาจเนื่องมาจากความซับซ้อนของเนื้อหาและความเชื่อมโยงของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป ควรเพิ่มกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวยับยั้งและการทำงานของเอนไซม์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การใช้แบบจำลองหรือสื่อมัลติมีเดียที่แสดงกลไกการทำงานของเอนไซม์ในระดับโมเลกุล รวมถึงการเพิ่มเวลาในการอธิบายผลการทดลองเพื่อให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ด้วยการทดลอง ร่วมกับการใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 8.76$, S.D. = 0.76) โดยเฉพาะในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องผลของความเข้มข้นของเอนไซม์ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 9.05$, S.D. = 0.76) ทั้งนี้เนื่องจากจากการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าผ่านสื่อการสอนที่หลากหลายตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน ทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ก่อนทำการทดลอง สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิมและเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติ (อิสรา ใต้ยี่โกบ. 2560) นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้ลงมือทำการทดลองด้วยตนเองยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) ตามแนวคิดของ Ausubel ที่เน้นการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมผ่านการลงมือปฏิบัติ (เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. 2559)

2. ผลการศึกษาทักษะการทดลอง ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีทักษะการทดลองโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 14.23$, S.D. = 0.60) โดยมีทักษะการบันทึกผลการทดลองสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.54) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบนี้นั้นช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพรณ์ เพียงดวงใจ (2560) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อการเรียนรู้โดยตรง ช่วยพัฒนาทักษะการสังเกต การบันทึกข้อมูล และการสรุปผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่ผู้เรียนมีคะแนนหลังเรียน ($\bar{X} = 24.75$, S.D. = 3.12) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 12.45$, S.D. = 2.35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการทดลองและเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ของ Kolb (1984) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการสะท้อนคิด อย่างไรก็ตาม พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องผลของตัวยับยั้งต่ออัตราเร็วในการเกิดปฏิกิริยา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าแผนอื่น ($\bar{X} = 8.48$, S.D. = 0.71) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงศ์ นัยผุด (2566) ที่พบว่าเนื้อหาเกี่ยวกับกลไกการยับยั้งเอนไซม์เป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรม ทำให้ผู้เรียนเข้าใจได้ยากกว่าหัวข้ออื่น

4. ด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเนื้อหา ($\bar{X} = 4.44$) และด้านผู้สอน ($\bar{X} = 4.36$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร วงษ์ดี (2562) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง

ดังนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการทดลองช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเอนไซม์และทักษะการทดลองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้เรียนได้ศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าและได้ลงมือปฏิบัติการทดลองด้วยตนเอง ทำให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่พบในชีวิตประจำวันได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ผู้สอนควรเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาและทำความเข้าใจเนื้อหาได้ด้วยตนเองก่อนเข้าชั้นเรียน

1.2 ในการจัดกิจกรรมการทดลอง ควรมีการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสม โดยเฉพาะในขั้นตอนการอภิปรายผลการทดลอง เพื่อให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างเพียงพอ

1.3 สำหรับเนื้อหาที่มีความซับซ้อน เช่น เรื่องผลของตัวยับยั้งต่ออัตราเร็วในการเกิดปฏิกิริยา ควรเพิ่มการใช้แบบจำลองหรือสื่อมัลติมีเดียที่แสดงกลไกการทำงานในระดับโมเลกุล เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้านกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทดลองร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เช่น รูปแบบของสื่อการเรียนรู้ ระยะเวลาในการศึกษาเนื้อหาล่วงหน้า หรือรูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.4 ควรมีการพัฒนาและศึกษาผลของการใช้แบบจำลองหรือสื่อมัลติมีเดียที่แสดงกลไกการทำงานในระดับโมเลกุลร่วมกับการทดลองและเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่มีความซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ และคณะครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ฝ่ายมัธยม ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- คฑาทูร เสี่ยงล้ำ จีระพรรณ สุขศรีงาม และ มยุรี ภารการ. (2556). การเปรียบเทียบผลของการเรียนตามรูปแบบการคิดทางวิทยาศาสตร์ที่ดี โดยใช้เทคนิค การรู้คิด ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเกี่ยวกับมโนมิติชีววิทยา: ปฏิกริยาเคมีในเซลล์ เอนไซม์ และพลังงานเคมี และการคิดวิพากษ์วิจารณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 7(1): 159-170.
- จินดา พรหมมณัฐ เอกรัตน์ ศรีตัญญู และ ลัดดา มีสุข. (2553). ผลของการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 2(ฉบับพิเศษ 1): 32-41.
- นภาพรณีย์ เพียงดวงใจ และ มาเรียม นิลพันธุ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้โครงงานร่วมกับเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 9(2): 190-204.
- ประภัสสร วงษ์ดี. (2562). รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาครูสาขาช่างอุตสาหกรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 21(1): 109-126.
- ภาณุพงศ์ น้อยผุด และ อรุณรัศมี วนิชขานนท์. (2566). ผลการสำรวจมโนมิติที่คลาดเคลื่อนในรายวิชาชีววิทยา เรื่องเคมีพื้นฐานของสิ่งมีชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยแบบทดสอบวินิจฉัยหลายตัวเลือกแบบสองลำดับขั้น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 23(2): 161-171.
- วันชัยลมา ปานากาแข็ง อภิสิทธิ์ ภคพงศ์พันธุ์ และ รักพร ดอกจันทร์. (2562). กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง กำหนดการเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม The Geometer's Sketchpad สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 21(1): 208-219.
- สถาบันการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2565). สืบค้นจาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>.
- สันติ หุตะมาน และ พูลศักดิ์ โกษียาภรณ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ โดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับระบบพี่เลี้ยง สำหรับวิชาการระบบควบคุมแบบคลาสสิก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 17(2): 108-122.
- สุพรรณษา บุตตเขียว. (2560). การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิคแผนผังความคิด. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 11(2): 244-255.

อิสรา โต๊ะยิบ ปรีชา สัมคคี และ กฤตพร แซ่แง สายจันทร์. (2560). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับ
ด้านสำหรับการปฏิบัติการวิธีการทางภูมิศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช. 9(1): 109-116.

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. (2559). การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวการสร้างความรู้ใหม่โดยใช้เกมการศึกษา.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 14(1): 54-59.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood
Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

E004P: ผลของการใช้วิดีโอเทคนิคการทดลองประกอบการสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของผู้เรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

THE EFFECT OF USING EXPERIMENTAL METHOD VIDEOS IN TEACHING ON THE
LEARNING ACHIEVEMENT OF STUDENTS IN BASIC ORGANIC CHEMISTRY LABORATORY
AT THAKSIN UNIVERSITY, PHATTHALUNG CAMPUS

วรรณฤดี หิรัญรัตน์¹ อัสภาวุธ หิรัญรัตน์¹ ปริชาติ เทพทอง¹ พงศนรินทร์ อ่อนชาติ² เรณู สีใหม่²

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

² นักวิทยาศาสตร์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้วิดีโอเทคนิคการทดลองประกอบการสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน (0204294) มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง โดยทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติคือใช้คู่มือปฏิบัติการอย่างเดี่ยวและกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยใช้คู่มือปฏิบัติการประกอบการกับการใช้วิดีโอเทคนิคการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกจากนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีผู้เรียนทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม P101-P104 โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการพิจารณาเลือกกลุ่มที่มีคะแนนสอบก่อนเรียนใกล้เคียงกัน คือกลุ่ม P101 ผู้เรียนจำนวน 36 คน และกลุ่ม P102 ผู้เรียนจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย วิดีทัศน์วิธีการทดลอง คู่มือปฏิบัติการวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน แบบทดสอบก่อนเรียน แบบทดสอบหลังเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้วิดีโอประกอบการเรียนการสอน

ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่เรียนโดยใช้วิดีโอเป็นสื่อเสริมการเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ นิสิตยังมีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการใช้วิดีโอในการเรียน โดยระบุว่าสื่อวิดีโอช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น และสามารถเข้าใจขั้นตอนการทดลองและการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถทบทวนการทดลองได้สะดวก และเพิ่มความมั่นใจในการทำปฏิบัติการจริง จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การใช้วิดีโอเทคนิคการทดลองเป็นสื่อประกอบการสอนช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนของนิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน จึงควรนำไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่น ๆ ที่มีลักษณะการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ

คำสำคัญ: วิดีทัศน์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ปฏิบัติการเคมีอินทรีย์, การสอนเชิงปฏิบัติการ

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of using instructional videos on the academic achievement of students in the Basic Organic Chemistry Laboratory course (0204294) at

Thaksin University, Phatthalung Campus. The study compared the academic achievement between two groups of students: one group that received regular instruction using only a laboratory manual, and another group that received instruction using both the laboratory manual and instructional videos as supplementary teaching media. The sample for this study was selected from students enrolled in the Basic Organic Chemistry Laboratory course in the second semester of the 2024 academic year, with a total of 4 groups: P101 to P104. The groups were selected based on their similar pre-test scores. The P101 group consisted of 36 students, and the P102 group also consisted of 36 students. The research tools included instructional videos, a laboratory manual for the Basic Organic Chemistry Laboratory course, pre- and post-tests, and a questionnaire regarding students' opinions on using instructional videos in teaching.

The results showed that students who learned with instructional videos as supplementary media had significantly higher academic achievement than the group that received regular teaching methods at the 0.05 significance level. Furthermore, students had positive feedback regarding the use of videos in learning, stating that the videos helped them better understand the content, the experimental procedures, and the use of various equipment. They also noted that the videos allowed them to review experiments conveniently and increased their confidence in performing the experiments. Based on the results, it can be concluded that using instructional videos as supplementary teaching media enhances academic achievement and fosters positive attitudes toward learning in the Basic Organic Chemistry Laboratory course. Therefore, it should be applied to other courses with practical learning components.

Keywords: Instructional videos, Academic achievement, Organic chemistry laboratory, Practical teaching

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐานเป็นรายวิชาที่มีความสำคัญในหลักสูตรวิทยาศาสตร์ เนื่องจากเป็นวิชาที่ช่วยให้นิสิตมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทดลองทางเคมีอินทรีย์ ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงในห้องปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามจากการเรียนการสอนที่ผ่านมา พบว่านิสิตมักประสบปัญหาหลัก ๆ ได้แก่ ความเข้าใจในขั้นตอนการทดลองทำให้นิสิตจำนวนมากไม่สามารถทำความเข้าใจลำดับขั้นตอนการทดลองได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการทดลองและอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงการใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้อง นิสิตขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางเคมีอินทรีย์อย่างถูกต้องและปลอดภัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายระหว่างการทดลอง และ นิสิตมีปัญหในการนำความรู้เชิงทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับการทดลองจริง ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าใจผลการทดลองและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต และทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการทำปฏิบัติการจริง ด้วยเหตุนี้ การหาวิธีการสอนที่ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทดลองและเสริมสร้างความเข้าใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ปัจจุบันการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะการใช้ วัต ทัศน์วิธีการทดลอง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยแสดงรายละเอียดของขั้นตอนการทดลองได้อย่างชัดเจน ช่วยให้ นิสิตเห็น ภาพล่วงหน้า เข้าใจแนวทางการปฏิบัติ และสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตามความต้องการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนยพันธ์ (2565) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตเพิ่มขึ้นเมื่อใช้สื่อออนไลน์ประกอบการเรียน เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ โชติกา (2564) ที่แสดงให้เห็นว่าการใช้วิดีโอออนไลน์สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การศึกษาและเปรียบเทียบผลของการใช้วัต ทัศน์วิธีการ ทดลองกับการใช้คู่มือปฏิบัติการเพียงอย่างเดียว เพื่อประเมินว่าการใช้สื่อวัต ทัศน์สามารถช่วยลดข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐานได้หรือไม่ ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนอง ต่อปัญหาการเรียนรู้ของนิสิตในวิชาปฏิบัติการที่ต้องการความเข้าใจเชิงปฏิบัติการอย่างลึกซึ้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้วัต ทัศน์วิธีการทดลองประกอบการสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติกับนิสิตที่เรียนโดยใช้วัต ทัศน์วิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้วัต ทัศน์วิธีการทดลองในการเรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์ พื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของการใช้วัต ทัศน์วิธีการทดลองที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนใน อนาคต
2. นิสิตสามารถเข้าใจขั้นตอนการทดลองและการใช้อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น ลด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติการและเพิ่มความมั่นใจในการทำงานจริง
3. ช่วยให้อาจารย์ผู้สอนสามารถใช้วัต ทัศน์เป็นเครื่องมือเสริมในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น และสามารถปรับปรุงกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
4. เพิ่มโอกาสในการทบทวนเนื้อหานอกเวลาเรียน ทำให้นิสิตสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและทบทวน เนื้อหาได้ตามความสะดวก
5. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตในยุคดิจิทัล ซึ่งช่วยกระตุ้น ความสนใจและความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น
6. เป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อการสอนสำหรับวิชาปฏิบัติการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นศึกษาผลของการใช้เทคนิควิธีการทดลองประกอบการสอนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็นของนิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน โดยกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

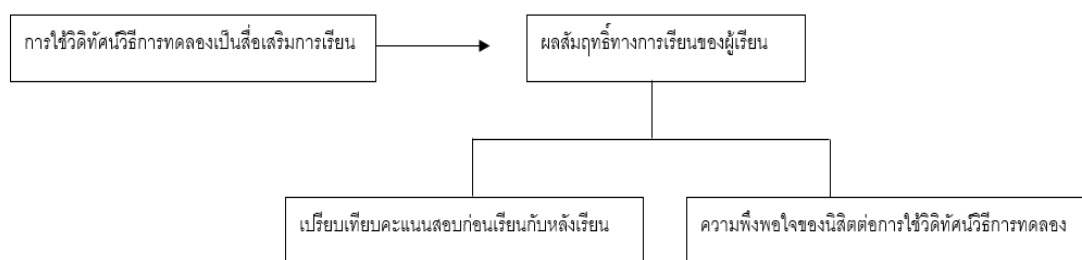
การใช้เทคนิควิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งวัดจากการเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนเรียนกับคะแนนสอบหลังเรียนและความพึงพอใจของนิสิตต่อการใช้เทคนิควิธีการทดลอง

ตัวแปรควบคุม (Control Variables)

เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน เวลาในการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติคือใช้คู่มือปฏิบัติการเพียงอย่างเดียว (กลุ่มควบคุม) และกลุ่มที่เรียนโดยใช้คู่มือปฏิบัติการ และใช้เทคนิควิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียน (กลุ่มทดลอง) โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากคะแนนสอบหลังเรียนเปรียบเทียบกับคะแนนสอบก่อนเรียน รวมถึงศึกษาความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้เทคนิคผ่านแบบสอบถามความคิดเห็น จากกรอบแนวคิดดังกล่าว คาดหวังว่าการใช้เทคนิคนี้จะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทำให้นิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐานมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการสอนประเภทเทคนิคเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน โดยมีทฤษฎีและแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวพุทธิปัญญานิยม (Cognitive Learning Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการรับรู้ (Cognition) การจดจำ (Memory) และการประมวลผลข้อมูล (Information Processing) ซึ่งการใช้เทคนิคสามารถช่วยให้เห็นภาพขั้นตอนการทดลองที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถเชื่อมโยงความรู้ทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงได้ง่ายขึ้น นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น Jean Piaget และ Jerome Bruner ได้ชี้ให้เห็นว่าการนำเสนอเนื้อหาผ่านสื่อที่มีภาพและเสียงจะช่วยให้เห็นโครงสร้างความรู้ได้อย่างเป็นระบบและจดจำได้ดียิ่งขึ้น

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยสื่อหลายมิติ (Multimedia Learning Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย Richard E. Mayer ซึ่งกล่าวว่าการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อมีการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อที่หลากหลาย เช่น ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว และเสียง การใช้เทคนิคจึงเป็นสื่อที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถดึงดูดความสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และทำให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น การผสมผสานของภาพ เสียง และข้อความช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบลึกซึ้ง ลดภาระทางปัญญา และทำให้เห็นโครงสร้างความรู้เข้าใจแนวคิดทางทฤษฎีและวิธีปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Experiential Learning Theory)

แนวคิดของ David Kolb ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้เทคนิคในการสอนปฏิบัติการจะช่วยให้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติจริง สามารถศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ได้ก่อนการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดและเสริมสร้างความมั่นใจ กระบวนการเรียนรู้ของ Kolb ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมีประสบการณ์จริง (Concrete Experience) การสังเกตและสะท้อนกลับ (Reflective Observation) การสร้างแนวคิด (Abstract Conceptualization) และการทดลองในสถานการณ์จริง (Active Experimentation) ซึ่งเทคนิคสามารถสนับสนุนแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนี้ได้

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย Albert Bandura ซึ่งระบุว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่น การใช้เทคนิคที่มีการแสดงตัวอย่างขั้นตอนการทดลองโดยผู้เชี่ยวชาญ สามารถช่วยให้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติจริง ได้จากการสังเกตโดยตรง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติจริง

5. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Technology in Education)

แนวคิดนี้เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การใช้เทคนิคเป็นสื่อช่วยสอนสามารถตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายของนิสิต เพิ่มความยืดหยุ่นในการเข้าถึงเนื้อหา และช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การใช้เทคนิคเป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนมีศักยภาพในการช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต โดยเฉพาะในวิชาปฏิบัติการที่ต้องการความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

สมมติฐาน

1. สมมติฐานเชิงสถิติ (Statistical Hypothesis)

1.1 H0: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เรียนโดยใช้เทคนิควิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียนรู้ ไม่แตกต่างจากนิสิตที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ

1.2 H1: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เรียนโดยใช้วิธีทัศนวิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการเรียนรู้ สูงกว่านิสิตที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

1.1 เนื้อหาวิชา: ปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐานจำนวน 8 ปฏิบัติการ ปฏิบัติการที่ 1 การสกัดแนฟทาลินและ β -naphthol ปฏิบัติการที่ 2 การสกัดคาเฟอีนจากใบชา ปฏิบัติการที่ 3 การกลั่นด้วยไอน้ำ ปฏิบัติการที่ 4 โคโรมาโทกราฟี ปฏิบัติการที่ 5 การทดสอบการละลาย ปฏิบัติการที่ 6 การทดสอบไฮโดรคาร์บอน ปฏิบัติการที่ 7 การทดสอบแอลกอฮอล์และฟีนอล ปฏิบัติการที่ 8 การทดสอบแอลดีไฮด์และคีโตน

1.2 วิธีการสอน: การใช้วิธีทัศนวิธีการทดลอง และคู่มือปฏิบัติการในการสอน (กลุ่มทดลอง) เทียบกับการสอนในกลุ่มควบคุมคือใช้คู่มือปฏิบัติการเพียงอย่างเดียว

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร: นิสิตชั้นปีที่ 2 คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง: นิสิตชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน กลุ่ม P101 (จำนวน 36 คน) และ P102 (จำนวน 36 คน) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable): วิธีการสอน (การใช้วิธีทัศนวิธีการทดลอง และคู่มือปฏิบัติการ กลุ่ม P101 กลุ่มทดลอง) และกลุ่มการสอนโดยใช้คู่มือปฏิบัติการเพียงอย่างเดียว (กลุ่ม P102 กลุ่มควบคุม)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งวัดจากเปรียบเทียบคะแนนสอบหลังเรียน กับคะแนนสอบก่อนเรียน และความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้วิธีทัศนวิธีการทดลองในการเรียนการสอน

3.3 ตัวแปรควบคุม

เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน เวลาในการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

4. ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย: การศึกษาอาจใช้เวลาประมาณ 3 เดือน

5. ขอบเขตสถานที่

สถานที่ในการทดลอง: การทดลองจะดำเนินการในห้องปฏิบัติการ SC2308 อาคารปฏิบัติการคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. เตรียมเครื่องมือการวิจัย

1.1 สร้างวิทัศน์วิธีการทดลองและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้สอนร่วม วิทัศน์ที่เตรียมทั้ง 8 ปฏิบัติการเก็บข้อมูลไว้ในฐานข้อมูล TSU MOOC ของมหาวิทยาลัยในรายวิชาปฏิบัติการเคมีพื้นฐาน กลุ่ม P101 ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าดูข้อมูลได้ตลอดเวลา

1.2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบก่อนเรียน และแบบทดสอบหลังเรียน

1.3 เตรียมเอกสารคู่มือปฏิบัติการ และชวนข้อมูลไว้ในฐานข้อมูล TSU MOOC ของมหาวิทยาลัยในรายวิชาปฏิบัติการเคมีพื้นฐาน ทั้งกลุ่ม P101 และ p102 ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าดูข้อมูลได้ตลอดเวลา

2. ดำเนินการทดลอง

2.1 ขั้นตอนก่อนการทดลอง และระหว่างการทำทดลอง

ให้นักศึกษาทั้งสี่กลุ่มที่เรียนวิชานี้ (กลุ่ม P101 P102 P103 และ P104) ทำแบบทดสอบก่อนเรียน หลังจากนั้นสุ่มเลือก 2 กลุ่มที่มีคะแนนสอบก่อนเรียนใกล้เคียงกันเพื่อเป็นกลุ่มควบคุม (กลุ่ม P102) และกลุ่มทดลอง (กลุ่ม P101) หลังจากนั้นผู้สอนอธิบายวิธีการทดลอง และผู้เรียนลงมือปฏิบัติการทดลอง

2.2 ให้นักศึกษาทำแบบทดสอบหลังเรียนของแต่ละปฏิบัติการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนเรียน และคะแนนสอบหลังเรียนของผู้เรียนกลุ่ม P101 และ P102 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (Inferential Statistics) การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหรือไม่

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการใช้วิทัศน์วิธีการทดลองเป็นสื่อเสริมการสอนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในรายวิชาปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน ผลการทดลองมีดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน

จากการวิเคราะห์คะแนนก่อนเรียนของนิสิตในทั้งสองกลุ่ม พบว่า กลุ่มทดลอง (P101) และ กลุ่ม p102 มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน จึงสุ่มเลือก 2 กลุ่มนี้มาเป็นกลุ่มในการทดลองและเป็นกลุ่มควบคุม เนื่องจากพื้นฐานความรู้ใกล้เคียงกัน ผลการทดสอบก่อนเรียนเป็นดังตาราง

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กลุ่มผู้เรียน	จำนวนผู้เรียน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
P101	36	45.3	5.2
P102	36	44.8	4.9
P103	33	50.2	6.1
P104	32	39.5	5.7

ผลการวิเคราะห์คะแนนก่อนเรียนชี้ให้เห็นว่า นิสิตในกลุ่มทดลอง (P101) และกลุ่ม P102 มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันแสดงว่ามีความรู้พื้นฐานใกล้เคียงกัน จึงเลือกผู้เรียนทั้งสองกลุ่มนี้มาทดลอง โดยให้กลุ่ม P101 เป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่ม P102 เป็นกลุ่มควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ได้ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p

กลุ่มผู้เรียน	จำนวนผู้เรียน (n)	ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียน (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียน (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่า t	ค่า p
P101 (กลุ่มทดลอง)	36	45.3	5.2	78.6	4.8	18.76	<0.05
P102 (กลุ่มควบคุม)	36	44.8	4.9	56.7	5.1		

จากตารางแสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลอง (P101) มีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม (P102) อย่างมีนัยสำคัญ ค่า t ที่ได้บ่งบอกว่ามีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทั้งสองกลุ่ม

3. ความพึงพอใจของนิสิตต่อวิธีการสอน

เมื่อให้นิสิตกลุ่ม P101 ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้วิธีทัศนวิธีการทดลองประกอบการเรียน ได้ผลดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนิสิตต่อวิธีการสอนโดยใช้วิธีทัศนประกอบการทดลอง

หัวข้อประเมิน	กลุ่มทดลอง		
	ระดับความพึงพอใจ		S.D.
ความเข้าใจเนื้อหา	4.52	สูงมาก	0.63
ความชัดเจนของการสอน	4.48	สูงมาก	0.58
ความน่าสนใจของสื่อ	4.65	สูงมาก	0.55
ความเข้าใจในการทำปฏิบัติการ	4.55	สูงมาก	0.60
ความพึงพอใจโดยรวม	4.55	สูงมาก	0.59

กลุ่มทดลอง มีระดับความพึงพอใจโดยรวม สูงมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59)

จากแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของนิสิต พบว่านิสิตในกลุ่ม P101 (กลุ่มทดลอง) มีระดับความพึงพอใจสูงมากต่อการใช้วิธีทัศนวิสัยการทดลอง โดยให้ความเห็นว่าวิธีทัศนวิสัยช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ชัดเจนขึ้น เห็นภาพขั้นตอนการทดลองได้ชัดเจน และสามารถทบทวนเนื้อหาได้สะดวก นิสิตหลายคนระบุว่าวิธีทัศนวิสัยเพิ่มความมั่นใจในการทำปฏิบัติการจริง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการทดลองพบว่า กลุ่มทดลอง (P101) ซึ่งได้รับการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติการทดลองร่วมกับการใช้วิธีทัศนวิสัยเป็นสื่อเสริมการสอน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม (P102) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ นิสิตกลุ่มทดลองยังมีระดับความพึงพอใจสูงมากต่อการใช้วิธีทัศนวิสัยในการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่าการใช้วิธีทัศนวิสัยและคู่มือออนไลน์สามารถช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนิสิตได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มทดลอง (P101) ที่ได้รับสื่อการสอนผ่านระบบ TSU MOOC มีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับคะแนนก่อนเรียน ในขณะที่กลุ่มควบคุม (P102) ซึ่งใช้วิธีการเรียนการสอนแบบเดิมไม่ได้มีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน นอกจากนี้ นิสิตในกลุ่มทดลองยังแสดงความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ในระดับสูงมาก ซึ่งอาจเป็นผลจากความสะดวกในการเข้าถึงเนื้อหาการเรียน การสามารถทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา และการมีสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และความเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างดี

จากการศึกษานี้ แนะนำให้มีการพัฒนาสื่อการสอนออนไลน์เพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติการเคมีพื้นฐาน รวมถึงอาจมีการปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าผลการทดลองจะบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการใช้วิธีทัศนวิสัยในการเสริมการเรียนการสอน แต่ก็มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา เช่น บางครั้งการใช้วิธีทัศนวิสัยอาจไม่สามารถอธิบายทุกรายละเอียดของการทดลองที่มีความซับซ้อนได้ และในบางกรณี อาจมีนิสิตที่ไม่สะดวกในการเข้าถึงวิธีทัศนวิสัยเนื่องจากข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีหรือการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควรคำนึงถึงในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง สำหรับงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน และสถานที่สำหรับการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544** กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิรัชญา ทิขัตติ. (2550). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบทางการเรียนวิชาภาษาไทยที่ได้รับการสอนแบบร่วมมือ แบบ เอส ที เอ ดี (STAD) และการสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชาธิ เทพทอง วรณฤดี หิรัญรัตน์ และ อัมภาวุธ หิรัญรัตน์. (2560). **คู่มือปฏิบัติการเคมีอินทรีย์พื้นฐาน**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Mayer, R. E. (2009). **Multimedia Learning**. 2nd ed., Cambridge: Cambridge University Press.
- Practera Powering Experimental Learning. (2568). **David Kolb's Experiential Learning Theory**. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก <https://practera.com/what-is-the-experiential-learning-theory-of-david-kolb/>.
- Smith, J.; & Jones, K. (2020). The Impact of Video-Based Instruction on Student Achievement in Laboratory Courses. *Journal of Science Education and Technology*. 29(3): 245-258.
- Sweller, J. (2011). **Cognitive Load Theory**. New York: Springer.
- West, R. E.; & Williams, G. (2017). Improving Student Engagement in Science Laboratory Courses through Video Instruction. *International Journal of Educational Technology*. 14(2): 120-135.

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