สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)
สมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย (Thai AECT) และ NCAR NBU ร่วมมือกับเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 16

The 16th Benjamit Vichakarn National and International Conference

วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านศึกษาศาสตร์ 1/2



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 16

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย	เทียนทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล	บุญลือ	นายกสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย	แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล	นววงศ์เสถียร	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา	ชัยสุวรรณ	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน	ยุวรัช	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.เอกธิป	สุขวารี	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.สุนทรี	รัตภาสกร	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.พิมล	จงวรนนท์	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.สุรวี	ศุนาลัย	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Professor Dr.Tandiyo Rahayu	Universitas Negeri Semarang
รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์ ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Associate Professor Erik Juul	VIA University College
Associate Professor Dr.Kok Lian Yee	Tunku Abdul Rahman University
Associate Professor Dr.Qiuxue Luo	Baise University
Assistant Professor Luyang Li	Beijing Normal-Hong Kong Baptist University
Assistant Professor Eksa Rusdiyana	Universitas Sebelas Maret
Professor Koh Koon Teck	National Institute of Education
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี สำเภาทอง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุไรรัตน์ แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา เมฆพัฒน์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ศาสตราจารย์ พล.ร.ต.หญิงยุวดี เปรมวิชัย	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.บัญชา เกิดมณี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.นิวัตต์ น้อยมณี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.อัศวิน เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร. ฐิติพร กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี

คณะกรรมการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร	ประวัติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา	รูปสุวรรณกุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์	ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์	แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.บัญชา	เกิดมณี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.สมศักดิ์	รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.วิศิษฐ์	แสงหิรัญ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.กิตติพัฒน์	สุวรรณชิน	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ดร.อณาวุฒิ	ชูทรัพย์	มหาวิยาลัยราชพฤกษ์
ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิงยุวดี	เปรมวิชัย	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร	จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี	เสือคำราม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิต	ศิริวิศิษฐ์กุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.ฐิติพร	กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สืบพงษ์	พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ดร.อัศวิน	เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.นิษรา	พรสุริวงษ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.ปริษฐา	ถนอมเวช	มหาวิทยาลัยธนบุรีอาจารย์
อาจารย์สุดารัตน์	คงคาชาติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
อาจารย์วราภรณ์	สุ่มมาตย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
อาจารย์สมปรารถนา	ประกัตฐโกมล	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

อาจารย์ภนิดา	โพธิ์เกษม	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
อาจารย์สุพรรษา	ลิขิตธนวงศ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อาจารย์ยุวดี	ชูจิตต์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านศึกษาศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.มนสิช	สิทธิสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
2	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ	เพชรสมบัติ	มหาวิทยลัยราชมงคลธัญบุรี
3	รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี	หงษ์ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์	สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5	รองศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา	ประเสริฐสิน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
6	รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี	ขวัญบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
7	รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร	กลิ่นเกษร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
8	รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี	อนันต์นาวี	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
9	รองศาสตราจารย์ อนงค์ศิริ	วิชาลัย	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิติมา	ญาณะวงษา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวมพร	ทองรัศมี โอเนส	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชามญชุ์	จำรัสศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์วิศ	หมื่นเทพ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลจิรา	รักษนคร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี	เสือคำราม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
17	ดร.มาริษา	เทศปลื้ม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
18	ดร.กมลภพ	แก้วศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
9	ดร.ชนินทร์	ยาระณะ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
20	ดร.ธีระภัทร	ประสมสุข	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
21	ดร.สังวาร	วังแจ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
22	ดร.เสกชัย	ชมภูนุช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
23	ดร.สิทธิชัย	มูลเขียน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
4	ดร.สุดา	เนตรสว่าง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
25	ดร.สาโรจน์	แก้วอรุณ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
26	ดร.สุรัตน์	ศรีดาเดช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ด้านศึกษาศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
27	ดร.จันทรฉาย	ยมสูงเนิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
28	ดร.รณชิต	อภัยวาทิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
29	ดร.อัศวิน	เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
30	ดร.รพีพัฒน์	โสอินทร์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
31	ดร.พันทธโรจน์	กมลโรจน์สิริ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
32	ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
33	ดร.จรีพร	โชติพิบูลย์ทรัพย์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
34	ดร.ประทานพร	อุ่นออ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
35	ดร.สมนึก	การีเวท	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
36	ดร.นิษรา	พรสุริวงษ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	Professor Dr.Tandiyo	Rahayu, M.Pd.	Universitas Negeri Semarang
2	รองศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
3	รองศาสตราจารย์ ดร.สายใจ	ทันการ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
4	รองศาสตราจารย์ ดร.บุษกร	วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5	Associate Professor Dr.Qiuxue	Luo	มหาวิทยาลัยไป่เซ่อ
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์	แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บดินทร์ชาติ	สุขบท	มหาวิทยาลัยธนบุรี
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์	มีนคร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรัตน์	นภกานต์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์เพ็ญ	มีนคร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล	สุ่นสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	อนันชัยธวัช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รติ	วงษ์สถาน	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธุ์ทิพย์	นวานุช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกาญจน์	สุวรรณธารา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณวัฒน์	พลอยเทศ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทธีรา	พุมมาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิยม	กริ่มใจ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์	ทองทรัพย์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
20	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ	กังหัน	"มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
21	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิต	ศิริวิศิษฐ์กุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์	ธรรมชาลัย	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
23	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ตระกูล	จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
24	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฟ้าวิกร	อินลวง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
25	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุตา	นาคเถื่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
26	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
27	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	เพชรสถิตย์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
28	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสงค์	อุทัย	มหาวิทยาลัยธนบุรี
29	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์	เลิศโกวิทย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
30	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัญชา	ศรีวิโรจน์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
32	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิรศักดิ์	ส่งบุญแก้ว	มหาวิทยาลัยธนบุรี
33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี	มิลินทปัญญา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
34	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรงค์	สิงห์สำราญ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
35	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชัย	เหลี่ยวเรืองรัตน์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
36	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธัญญารัตน์	ลิ้นฤาษี	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
37	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทิพย์วรรณ์	ทนันไชย	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจนจิรา	ถาปินตา	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
39	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรกิจ	คำวงศ์ปิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
40	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระพงศ์	เชาวลิต	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
41	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต	แต่งศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
42	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจินต์	อักษรธรรม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
43	ดร.ฐิติพร	กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
44	ดร.วุฒิ	วัชโรดมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
45	ดร.เสาวภา	เมืองแก่น	มหาวิทยาลัยธนบุรี
46	ดร.ปริษฐา	ถนอมเวช	มหาวิทยาลัยธนบุรี
47	ดร.พัทธนันท์	ตั้งวรรณวิทย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
48	ดร.ทมนี	สุขใส	มหาวิทยาลัยธนบุรี
49	ดร.ธนวรรณ	แฉ่งขำโฉม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
50	ดร.วรเทพ	ตรีวิจิตร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
51	ดร.สุกฤษฎิ์	ลิมโพธิ์ทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
52	ดร.พงศ์ศิริ	คำขันแก้ว	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
53	ดร.สุธีรา	ศรีเบญจโชติ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
54	ดร.จตุพร	วงศ์มหาดเล็ก	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
55	ดร.พัชราภรณ์	ลิมปิอังคนันต์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
56	ดร.ธรรมนูญ	พ่อค้าทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
57	Dr.Lloyd	Nwafor	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
58	ดร.พลอยพัชชา	โค้วสุวรรณกิจ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
59	ดร.ศิริพงษ์	มาณะศรี	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
60	ดร.พัทธ์ธีรา	จิรอุดมสาโรจน์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
61	ดร.วฤดดา	สังวรกิตติวุฒิ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
62	ดร.ชนิตา	เอี่ยมสอาด	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
63	ดร.พสุ	ชัยเวฬุ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
64	ดร.ณฐา	ธรเจริญกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
65	ดร.เอกนรี	ทุมพล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
66	ดร.รวมพล	จันทศาสตร์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
67	ดร.ศิถา	ปัญญวัชรวงศ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
68	ดร.ปิยดา	โพธิ์ศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
69	ดร.พนัส	อุณหบัณฑิต	มหาวิทยาลัยธนบุรี
70	ดร.พิสมัย	เหล่าไทย	มหาวิทยาลัยธนบุรี
71	ดร.ประจักษ์	พรมงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
72	ดร.พิชา	พันธุ์มงคล	มหาวิทยาลัยธนบุรี
73	ดร.จริมจิต	เกิดบ้านชัน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
74	ดร.ศิริชัย	จันพุ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
75	ดร.วิจิตรา	บุญแล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
76	ดร. สุภารักษ์	จูตระกูล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
77	ดร.พินิจ	แกล้วเกษตรกรณ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
78	ดร.ปัญญาวัฒน์	จุฑามาศ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
79	ดร.พิเชษ	แตงอ่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
80	ดร.พีระยุทธ	คุ้มศักดิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
81	ดร.ธีรเดช	สนองทวีพร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
82	ดร.นพรัตน์	น้อยเจริญ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
83	ดร.อาภากร	เปรี้ยวนิ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
84	ดร.สุมนทิพย์	บุญเกิด	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
85	ดร.พิเชษ	แตงอ่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
86	อ.ทพ.ชญปัฒญ์	ซิมสุชิน	มหาวิทยาลัยเนชั่น
87	อ.ทพญ.สิริพร	สาสกุล	มหาวิทยาลัยเนชั่น
88	พ.ต.ทพ.ดร.อานันท์	จักรอิศราพงศ์	มหาวิทยาลัยเนชั่น

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.คณิศา	โชติจันทึก	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์	งามมงคลวงศ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พ.อ.อ.สุริยะ	พุ่มเฉลิม	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร	จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเดช	บุญลือ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธินันท์	นาคสุข	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
7	ดร.สุพัฒนวรี	ทิพย์เจริญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
8	ดร.วัชรพงษ์	ณ เชียงใหม่	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
9	ดร.ธณพิชญ์	เป็กเยียน	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
10	ดร.ธีระพล	ลิ้มศรัทธา	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
11	ดร.ทรงพล	นคเรศเรืองศักดิ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
12	ดร.สันติ	โสภาประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
13	ดร.ปริพัส	ศรีสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
14	ดร.เอนก	นามขันธ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
15	ดร. อมรวิทย์	วัชรพฤกษาดี	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
16	ดร. ณปภัช	วชิรกลิ่นขจร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำกล่าวเปิดงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16
“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง
วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569
ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

เรียน

ผู้แทนสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย นายกสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย
คณะผู้บริหารจากเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ ท่านวิทยากร (รองศาสตราจารย์ ดร.อนรรฆ ขันธะชวนะ)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการทุกท่าน

ในนามของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผมรู้สึกเป็นเกียรติ และยินดี เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้เป็นประธาน พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16

การประชุม “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 ในวันนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของความร่วมมือทางวิชาการที่ไม่ได้เป็นเพียงการนำเสนอผลงานวิจัยเท่านั้น แต่ยังหมายถึง “ก้าวสำคัญ” ในการแสดงออกซึ่งความร่วมมือของเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ กับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) และเครือข่ายของสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย (Thai AECT) อีกด้วย ซึ่งทุกท่านทราบดีว่า ภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี และสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมารวมตัวกันในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ภายใต้แนวคิด “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” หรือ "Innovation and Learning for an Aging Society" ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ประเทศไทยและทั่วโลก กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มตัว การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงไม่ได้เป็นเพียงทางเลือก แต่เป็น "ความจำเป็น" เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาคำตอบว่าเราจะใช้ “นวัตกรรม” เพื่อเตรียมความพร้อมให้สังคมโดยเฉพาะสังคมไทย สามารถก้าวสู่ยุคสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและมั่นคงได้อย่างไร และเราจะเปลี่ยนผ่าน “การเรียนรู้” ตลอดช่วงอายุให้กลายกุญแจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุได้อย่างไร

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 นี้ จะเป็นพื้นที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และงานวิจัยที่ทันสมัยจากเหล่านักวิชาการ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาทางสังคมของผู้สูงวัยอย่างไร้รอยต่อ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันเพื่อความยั่งยืนทางการศึกษาในระยะยาว

ขอขอบคุณคณะผู้จัดงาน คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และมหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมิตรทุกท่านที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การจัดงานประชุมวิชาการครั้งที่ 16 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ แห่งนี้

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 และขอให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ และขอให้ทุกท่านได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการประชุมในครั้งนี้ เพื่อนำกลับไปใช้ประโยชน์ต่อไป

คำกล่าวรายงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16
“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล
วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569
ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง
อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประธานในพิธี

ในนามคณะกรรมการการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 ขอขอบพระคุณท่าน ที่ได้กรุณาให้เกียรติมาเป็นประธาน ในพิธีการเปิดประชุมและการนำเสนอผลงานวิจัย ภายใต้กรอบ **“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” หรือ "Innovation and Learning for an Aging Society"** โดย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการจัดประชุม ร่วมกับ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และ สมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย

การพัฒนา “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” ถือเป็นประเด็นสำคัญในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีของโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย การสร้างองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเตรียมความพร้อมของสังคมให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

การประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ครอบคลุมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในอนาคต

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว กระผมใคร่ขอเรียนเชิญท่านประธาน ได้กล่าวเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ และคณะกรรมการจัดงานต่อไป

กำหนดการ

ประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 16

นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”

(Innovation and Learning for an Aging Society)

วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

08:30 – 09:00 น.	ลงทะเบียน
09:00 – 09:30 น.	พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 16 กล่าวเปิดการประชุมวิชาการ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
09:30 – 09:45 น.	มอบของที่ระลึกให้กับอธิการบดีมหาวิทยาลัยในเครือเบญจมิตร และส่งมอบ เจ้าภาพจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 17
09:45 – 10:00 น.	ประกาศผลรางวัลบทความวิชาการยอดเยี่ยม ประจำปี 2569
10:00 – 11:00 น.	บรรยายพิเศษ เรื่อง “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” โดย รองศาสตราจารย์ ดร. อนรรฆ ขันธะชวนะ ผู้ทรงคุณวุฒิของภารกิจการวิจัยและ นวัตกรรมของประเทศด้านการเตรียมรับสังคมสูงวัย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
11:00 – 12:00 น.	นำเสนอผลงานวิชาการ
12:00 – 13:00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13:00 – 16:30 น.	นำเสนอผลงานวิชาการ (ต่อ)
16:30 น.	ปิดการประชุมวิชาการ

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สารบัญ

เรื่อง		**หน้า**
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	กชกร ยืนยั่ง สมนึก การีเวท	1
การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ตัสนีม สูดี ถิรพล ทองสิพพัญญู ไหมไทย ไชยพันธุ์ จันทร์จิรา วงศ์ประไพโรจน์	15
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	กัญจน์ณิชา สุภาวิตา สมนึก การีเวท	30
การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	พุทธรักษา ชลาลัย ทรงยศ แก้วมงคล ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง	45
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	ธิติกร อนันธรรมกุล กุลจิรา รักษนคร	65
การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	กมลรัตน์ ผลทาเลิศ ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง สมนึก การีเวท	83
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	นวเมษฐ์ หาจันดา สมนึก การีเวท	100
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	กนกวรรณ คำมุง ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	118
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2	ศิริรัตน์ สิทธิพล ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	135

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	จิณณ์ประกฤษฎิ์ ภูธนัญภิรมย์ นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	155
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	ทักษิณ ธุระตา นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	173
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ฎีกา สุภาสัย ทรงยศ แก้วมงคล	190
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี	กฤษณ์ สมยา ทรงยศ แก้วมงคล	210
ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก	นัฐพล พิมพ์ทอง สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ กุลจิรา รักษนคร	232
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	พิไลพร พึ่งอ่ำ ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	250
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	ชนกนันท์ การเนตร ทรงยศ แก้วมงคล	267
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	สุดารัตน์ ถนอมเพ็ชร์ ปัทมา รูปสุวรรณกุล อุษาพร กลิ่นเกษร	286
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	ปิยะวัฒน์ ภัทรเชื้อหอม ทรงยศ แก้วมงคล	306

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ธนวัฒน์ เชาวน์ดี สมนึก การีเวท	325
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	เขมิกา กาจสาลีการ สมนึก การีเวท	345
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	วิชิต เพชรศรี กุลจิรา รักษ์นคร	363
การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	ชัญญา สละจิตตาวงศ์ ทรงยศ แก้วมงคล	384
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา เขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	สุณิษา มาศหิรัญ สมศักดิ์ คงเที่ยง กุลจิรา รักษนคร	401
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	ดิศกุล กีรติกิตติกัลยา สมนึก การีเวท	419
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	ภาคภูมิ เปี่ยมพงศ์สานต์ อุษาพร กลิ่นเกษร	435
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	โสพส เทพไพฑูรย์ กุลจิรา รักษนคร สมศักดิ์ คงเที่ยง	452
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ธนพร รุ่งแสง ธันยวนันฐ์ ปุญญาธนรัตนะ ลลิต บุญนาค	469
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	พิพัฒน์ มณีรัตน์ กุลจิรา รักษนคร	485

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต	สุทธินันท์ พุฒแก้ว กุลจิรา รักษนคร สมศักดิ์ คงเที่ยง	502
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	สิทธิศักดิ์ เข็มทอง นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	519
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	อนงค์นาถ จุ้ยแจ้ง นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	536
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	สุรีรัตน์ ธนูรักษ์ กุลจิรา รักษนคร	553
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	สุมิตตา สุสุขเสียง ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง สมนึก การีเวท	571
ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	นารีรัตน์ ทำนุ สมนึก การีเวท	589
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	อาภาภรณ์ สิงหกุล สมนึก การีเวท	605
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	กฤษลดา กรีพัตร์ อุษาพร กลิ่นเกษร	619

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	สมเกียรติ ธนูรักษ์ กุลจิรา รักษนคร	634
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	สาธร พยุงวงษ์ ภูษิตย์ วงษ์เล็ก	651
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ศราวุธ ผ่านดอยแดน ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	664
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1	อภิสรา ดวงมาลย์ สมนึก การีเวท	680
ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการบวก–ลบจำนวนนับมากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี จังหวัดภูเก็ต	เฉลิมขวัญ แซ่พู่ จุฬาลักษณ์ ใจอ่อน	694
ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี1	พนิดา ค้าคล่อง ภูษิตย์ วงษ์เล็ก	709
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	พีระพัฒน์ จิตมณีธรรม ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ทรงยศ แก้วมงคล	719
คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	จิราวรรณ พันนนท์ อัจศรา ประเสริฐสิน	734
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สุภาพร พุ่มพวง สมนึก การีเวท	751
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี	ชาติชาย สมวงษ์ สมนึก การีเวท	766

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	สาวิตรี อดิศักดิ์สดใส ทรงยศ แก้วมงคล	783
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร	กมลทิพย์ สุมาลัย ทรงยศ แก้วมงคล	801
ภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ตำบลธารน้ำทิพย์อำเภอเบตงจังหวัดยะลา	วันวิวาห์ แซ่ชั้น วิจิตรา บุญแล ไพลิน บรรพโต รัตตา พัฒน์แก้ว ประภาศรี เหิกขุนทด	816
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	สุชาดา วีระพันธ์ ทรงยศ แก้วมงคล	834

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

Strategic Leadership of School Administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office.

กชกร ยืนยั่ง[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 208 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 100 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.985 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ 2) ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการทบทวนหลักสูตรการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 5 ด้าน

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the strategic leadership of school administrators; 2) compare the strategic leadership of school administrators classified by gender, work experience, and school size; and 3) explore guidelines for developing the strategic leadership of school administrators. The sample consisted of teachers in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970: 608). Proportional stratified random sampling and simple random sampling techniques were employed. The sample included 208 teachers from small-sized schools, 100 teachers from medium-sized schools, and 14 teachers from large-sized schools, totaling 322 participants. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.985 and an interview form. Statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall strategic leadership of school administrators was at the highest level. When considered by each aspect, the highest mean score was found in the ability to utilize various factors in formulating strategies, followed by creative vision formulation. The lowest mean score was found in higher-order thinking and understanding; however, all aspects were rated at the highest level. 2) Teachers with different personal characteristics showed no statistically significant differences in their perceptions of the strategic leadership of school administrators, both overall and in each aspect. 3) Guidelines for developing the strategic leadership of school administrators should include revising training programs for administrators to ensure alignment with and comprehensive coverage of all five dimensions of strategic leadership.

Keywords: Leadership, Strategy, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาใน 4 ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากร

มนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่าและสมดุล (บรรจง ลาวะลี, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) โดยผู้นำสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล (อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์, 2560) ในบริบทการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์การ พร้อมขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตลอดจนบริหารองค์การให้สามารถตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549)

อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า 1) ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2567 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัด มีคะแนนเฉลี่ยใน 2 กลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศ และ 2) สถานศึกษาบางแห่งไม่ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันหรือประกวดครบทุกกิจกรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2567)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดและความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

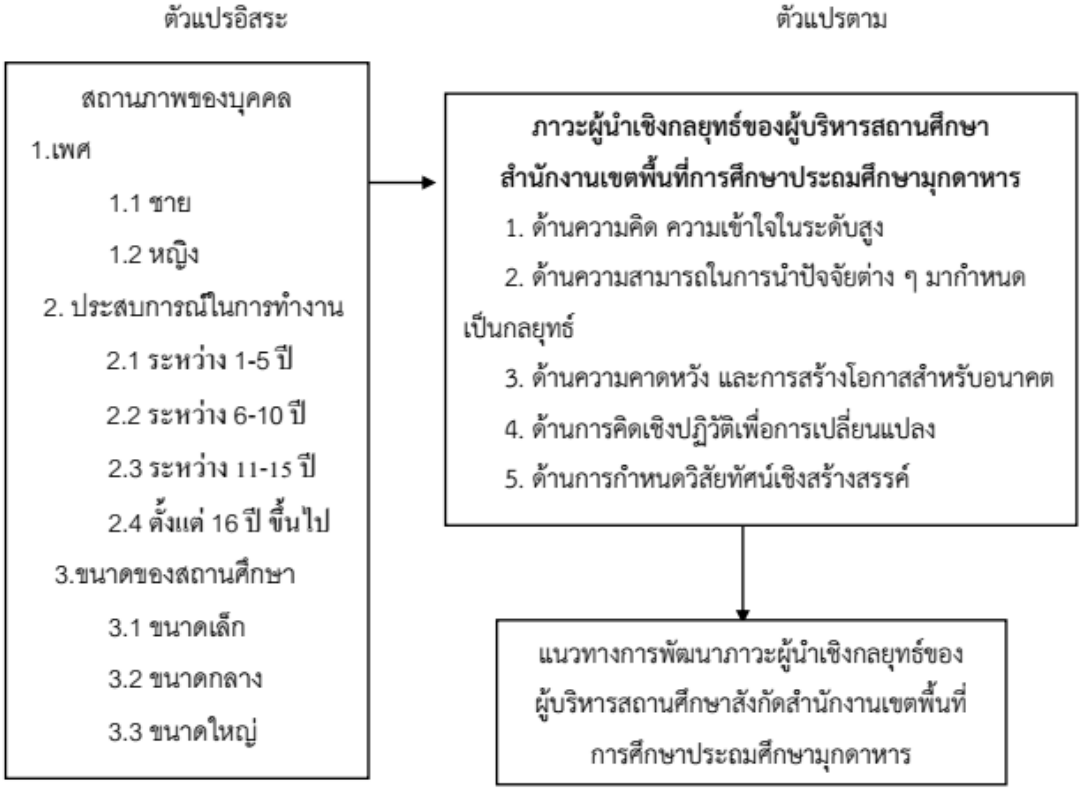
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จะได้สารสนเทศที่สามารนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ ดูบริน (Dubrin, 2010: 414) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3) ด้านความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,973 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan (1970) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับงานวิจัยจากหนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือในการวิจัย นำกรอบโครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ในการกำหนดขอบเขตของการค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาให้เหมาะสม

4. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

5. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยวิธี IOC แล้วนำผลการพิจารณาไปวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลัก เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่ามีค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.985

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู จำนวน 30 คน ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบัช (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ชิดชนก เชิงเชาว์, 2535)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ (%)

2. ค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3. ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูง	4.57	0.486	มากที่สุด	5
2.ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.66	0.387	มากที่สุด	1
3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.61	0.438	มากที่สุด	3
4. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.468	มากที่สุด	4
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.65	0.427	มากที่สุด	2
รวม	4.62	0.431	มากที่สุด	

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยกเว้นด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามเพศ ประสบการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง	1.278	0.289	2.049	0.107	1.616	0.200
2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	1.633	0.166	2.937	0.034*	3.420	0.034*
3.ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	1.359	0.365	2.221	0.086	3.045	0.049*
4.การคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	1.886	0.057	2.503	0.059	2.259	0.106
5. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	1.562	0.253	1.885	0.132	2.512	0.083
รวม	1.578	0.166	2.381	0.070	2.493	0.084

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ควรมีการทบทวนหลักสูตรการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 5 ด้าน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการทบทวนหลักสูตรการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงระบบ ใช้ข้อมูลและบริบทของสถานศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับสภาพจริงและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

5.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์และบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และเครือข่ายความร่วมมือเพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน

5.3 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนต่อคุณภาพผู้เรียนและการดำเนินงานของสถานศึกษา พร้อมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5.4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับแนวคิดใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องงานวิจัย เจลจิรา จรูญแสง (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักร เซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 2010: 414) ดูบริน ได้จัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ เจลจิรา จรูญแสง (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักร เซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์ แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ เมธี ศรีโยธา (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) เปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรายด้านมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้บริหารต้องวางแผนติดตามกำหนด วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์การ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ตามแผน บริหารทรัพยากรในองค์การให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า รวมถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในระบบการบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่น ให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

2.3 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ เมธี ศรีโยธา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) เปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการความเสี่ยง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวะศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้บริหารต้องวางแผนติดตามกำหนด วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์การ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ตามแผนบริหารทรัพยากรในองค์การให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า รวมถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในระบบการบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่น ให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงระบบ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ สภาพแวดล้อม และนโยบายทางการศึกษาเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Dubrin, 2010: 420-422) ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีทักษะความคิดระดับสูงในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์และบูรณาการทรัพยากรเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl, 1998: 12) ที่กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการวางแผนภารกิจ เป้าหมาย และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.3 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพในการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนต่อคุณภาพผู้เรียนและผลการดำเนินงาน พร้อมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่น เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์ (2555: 49) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการคิดอย่างสร้างสรรค์และกล้าปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร โดยนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวคิดการบริหารสมัยใหม่มาใช้ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 10) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ คิดนอกกรอบ และเชื่อมโยงแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินงาน โดยให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีทิศทางและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl, 1998: 12) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นพลังสำคัญในการสร้างความผูกพันของสมาชิกและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการวิเคราะห์และการวางแผนอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดกว้างต่อแนวคิดสร้างสรรค์ กล้านำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทผู้นำทางความคิดโดยเปิดโอกาสให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมสมัย สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดนอกกรอบและการริเริ่มนวัตกรรม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ พร้อมปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกและคุณธรรมในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวเชิงระบบ โดยเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกลยุทธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เจลจิรา จรูญแสง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บรรจง ลาวะลี. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพ-มหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เมธี ศรีโยธา. (2565). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (2567). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.

Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Scheffé, H. (1959). *The analysis of variance.* Wiley.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Prentice Hall.

การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

The Development of Career Self-Discovery Skills for Grade 11 Students Using the " Discover Yourself, Discover Your Career " Board Game at Patongprathankiriwat School Hat Yai District Songkhla Province.

ตัสนีม สูดี[1], ถิรพล ทองสิพพัญญู[2], ไหมไทย ไชยพันธุ์[3], จันทร์จิรา วงศ์ประไพโรจน์[4]

[1]นักศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 654194020@parichat.skru.ac.th

[2]นักศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 654194003@parichat.skru.ac.th

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, Maithai.ch@skru.ac.th

[4]อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, Janjira.wo@skru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนโดยใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มกลุ่ม 1 ห้องเรียน นักเรียนจำนวน 25 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชากิจกรรมแนะแนว จำนวน 2 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง ได้แก่ เรื่องการค้นหาตนเองเพื่อการเลือกอาชีพ และเรื่องการตั้งเป้าหมายอาชีพในอนาคต 2) แบบสำรวจทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพทั้งก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม โดยมีคุณภาพเครื่องมือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป 3) บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" ซึ่งประกอบด้วย กระดานเกม ลูกเต๋า ตัวเดิน และการ์ดคำถาม จำนวน 28 ใบ โดยมีคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66-1.00 และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการใช้บอร์ดเกม นักเรียนมีความชัดเจนในการเลือกอาชีพร้อยละ 84 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพก่อนใช้บอร์ดเกมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.60) แต่หลังใช้บอร์ดเกมเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) 3) ความพึงพอใจต่อการใช้บอร์ดเกมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน สะท้อนถึงศักยภาพของบอร์ดเกมในการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิผล

คำหลัก: การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ บอร์ดเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

Abstract

This research aimed to 1) develop students' career self-discovery skills using the board game “Discover Your Identity, Discover Your Career” according to established standards, and 2) compare the career self-discovery skills of 5th-grade secondary school students before and after using the board game “Discover Your Identity, Discover Your Career." The population consisted of 25 5th-grade secondary school students in the first semester of the 2025 academic year at Patong Prathankiriwat School, Hat Yai District, Songkhla Province. A cluster sampling method was used, selecting one classroom for each student. The research instruments included 1) two lesson plans for the guidance activity subject, each lasting one hour, covering topics of self-discovery for career choice and setting future career goals; 2) a survey of career self-discovery skills before and after using the board game, with an IOC quality of .66 or higher; 3) the “Discover Your Identity, Discover Your Career” board game, consisting of a game board, dice, game pieces, and 28 question cards, with an IOC quality ranging from 0.66 to 1.00; and 4) a student satisfaction survey. Descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, were used to analyze the data.

The research findings revealed that: 1) After using the board game, 84% of students showed greater clarity in their career choices, exceeding the set criterion. 2) Career self-discovery skills before using the board game were at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.60), but after using the board game, they increased to the highest level ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55). 3) Satisfaction with the board game was at the highest level in all aspects, reflecting the board game's potential to effectively develop students' career self-discovery skills.

Keywords: The Development of Career Self-Discovery Skills, Board Game, Grade 11 Students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทยได้ปรับทิศทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และตลาดแรงงานที่มีความผันผวนและแข่งขันสูง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมยุคใหม่ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถือเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญของผู้เรียน เนื่องจากเป็นระยะที่ต้องตัดสินใจเลือกเส้นทางการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต การตัดสินใจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย ทักษะการค้นหาตนเอง ซึ่งครอบคลุมการรู้จักความสนใจ ความถนัด ศักยภาพ และค่านิยมของตนเอง รวมถึงความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้กับลักษณะของอาชีพ เพื่อให้สามารถเลือกเส้นทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเองได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561; ศิริพร อนุสภา และคณะ, 2565) ทั้งนี้หากผู้เรียนขาดทักษะดังกล่าว อาจส่งผลให้เกิดความสับสน ลังเล ขาดเป้าหมายในการเรียนรู้ และตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น ค่านิยมของสังคม ความคาดหวังของผู้ปกครอง หรืออิทธิพลจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง

จากการจัดกิจกรรมแนะแนวและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ พบว่า นักเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถระบุความสนใจและความถนัดของตนเองได้อย่างชัดเจน ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ และยังไม่สามารถวางแผนเส้นทางการศึกษาและอาชีพในอนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้รูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวในปัจจุบันที่เน้นการบรรยายหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเพียงอย่างเดียว ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองของผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้รับสารมากกว่าผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้การเรียนรู้ขาดความน่าสนใจและไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่า บอร์ดเกมจึงเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะดังกล่าว เนื่องจากเป็นสื่อที่จำลองสถานการณ์ (Simulation) และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นผ่านกระบวนการเล่นเกม องค์ประกอบของบอร์ดเกม เช่น การ์ดคำถาม ภารกิจ และสถานการณ์จำลอง สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเองในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย สนุกสนานเพลิดเพลิน ส่งผล

ให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและเกิดการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) ได้ดียิ่งขึ้น (วิบูลย์ เอกพิริยไพบูลย์ และคณะ, 2568; พนิตนันท์ เขตวิทย์ และน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาบอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถรู้จัก เข้าใจ และเชื่อมโยงศักยภาพของตนเองกับอาชีพที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถวางแผนเส้นทางการศึกษาและอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์

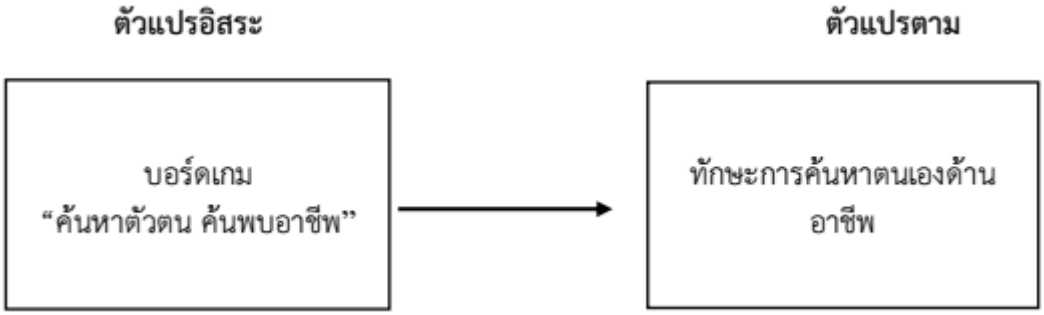
1. เพื่อพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” หลังใช้บอร์ดเกมกับเกณฑ์ร้อยละ 80
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการค้นหาด้านอาชีพ กิจกรรมแนะแนว เรื่องการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ให้สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม
2. ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ปรับปรุงเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการคิด ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการวางแผนอนาคต รวมทั้งทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บอร์ดเกมเป็นสื่อ
4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้บอร์ดเกมในการจัดกิจกรรมแนะแนว หรือการพัฒนาทักษะด้านอาชีพในบริบททางการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพโดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา คณะผู้จัดทำได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพหลังการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 134 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 25 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม แล้วสุ่มเลือกห้องเรียน จำนวน 1 ห้อง จากห้องเรียนทั้งหมดในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการสุ่มได้ห้องมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 จึงเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ”

ตัวแปรตาม คือ ทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชากิจกรรมแนะแนว จำนวน 2 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย เนื้อหาสาระของรายวิชากิจกรรมแนะแนว และบริบทของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ทั้งนี้ แผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การคิดวิเคราะห์ การสะท้อนตนเอง และการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การค้นหาตนเองเพื่อการเลือกอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับตนเองในด้านความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในอนาคต โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ผ่านการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” เป็นสื่อและเครื่องมือหลักในการจัดกิจกรรม ลักษณะสำคัญของบอร์ดเกมดังกล่าวประกอบด้วยสถานการณ์จำลอง คำถามกระตุ้นคิด และภารกิจที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเองอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งในมิติของความสนใจส่วนบุคคล ความชอบในการทำกิจกรรม บุคลิกภาพเบื้องต้น ความสามารถที่ตนเองรับรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ กระบวนการเรียนรู้ภายในกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับตนเองกับลักษณะของอาชีพต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ กิจกรรมในแผนยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในชั้นเรียน อภิปรายเหตุผลในการเลือกคำตอบ และสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับอาชีพที่สอดคล้องกับตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมทั้งการรู้จักตนเอง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการตัดสินใจเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางอาชีพได้อย่างมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การตั้งเป้าหมายอาชีพในอนาคตเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากแผนการค้นหาตนเองเพื่อการเลือกอาชีพ โดยมุ่งให้ผู้เรียนนำข้อมูลและผลการเรียนรู้จากการสำรวจตนเองมาสู่การกำหนดเป้าหมายอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรมในแผนนี้เน้นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายอาชีพของตนเอง พร้อมทั้งออกแบบเส้นทางการพัฒนาไปสู่อาชีพนั้นผ่านการคิดเชิงลำดับขั้น ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การระบุแนวทางการศึกษาต่อ การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ตลอดจนการพิจารณาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการเดินตามเส้นทางอาชีพที่ตนสนใจกระบวนการจัดกิจกรรมดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดวางแผนอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับอนาคตทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ รวมทั้งสามารถจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบทชีวิตของตน การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมความพร้อมของผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลและการรู้จักตนเอง

2. แบบสำรวจการค้นหาตนเองด้านอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังใช้บอร์ดเกมเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้วัดทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยสร้างแบบสำรวจ จำนวน 4 ข้อ ใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา แนะแนว และจิตวิทยา พิจารณาความเหมาะสมด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ผลการประเมินได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป จากนั้นนำไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 25 คน

3. บอร์ดเกม “ค้นหาตนเองค้นพบตัวตน” ซึ่งประกอบด้วย กระดานเกม ลูกเต๋า ตัวเดิน การ์ดคำถามทั้งหมด 28 ใบ มี 4 ด้าน คือ ด้านความสนใจ ด้านความถนัด ด้านค่านิยม และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งแบ่งด้านละ 7 คำถาม โดยผู้วิจัยได้นำคำถามจากการ์ดคำถามทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66-1.00

4. แบบประเมินสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ต่อการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมชี้วัดด้านความพึงพอใจของนักเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพก่อนใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” โดยให้นักเรียนทำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1). การรับรู้ความสนใจของตนเอง 2). การรับรู้ความถนัดและความสามารถของตนเอง 3). ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพที่สอดคล้องกับตนเอง 4). ความชัดเจนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2. ดำเนินการทดลองทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” จำนวน 1 ชุด ใช้ระยะเวลา 50 นาที จำนวน 1 สัปดาห์ โดยมีวิธีการเล่น ดังภาพ



ภาพ 2 วิธีการเล่นบอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ”



ภาพ 3 การนำบอร์ดเกมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

3. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ หลังใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” โดยใช้แบบสำรวจการค้นหาตนเองด้านอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ฉบับเดียวกับที่ใช้สำรวจทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพก่อนใช้บอร์ดเกม และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ด้วยการใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อย (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแสดงทั้งก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม

ผู้วิจัยแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยของแบบสำรวจโดยอาศัยเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) สำหรับแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้การแปลผลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ แล้วเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนเฉลี่ยที่กำหนด เพื่ออธิบายระดับของตัวแปรที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลผลว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลผลว่า อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลผลว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลผลว่า อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลผลว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ โดยใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” หลังใช้บอร์ดเกมกับเกณฑ์ร้อยละ 80 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละ หลังการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ”

ผลการระบุอาชีพที่ตนเองสนใจ	ผลการประเมิน	
	n	ร้อยละ
1. มีความชัดเจนในการเลือกอาชีพ	21	84
2. ขาดความชัดเจนในการเลือกอาชีพ	4	16

จากตาราง 1 พบว่า หลังการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” นักเรียนที่มีความชัดเจนในการเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจได้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และนักเรียนที่ขาดความชัดเจนในการเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 จะเห็นได้ว่านักเรียนที่มีความชัดเจนในการเลือกอาชีพที่ตนเองสนใจมีเกณฑ์ที่สูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดตามวัตถุประสงค์

การที่ผู้เรียนมีความชัดเจนในการเลือกอาชีพ สะท้อนให้เห็นถึงการมีทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพในระดับที่ดี กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถระบุความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการเชื่อมโยงคุณลักษณะของตนเองกับลักษณะของอาชีพ สามารถให้เหตุผลประกอบการเลือกอาชีพได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีแนวโน้มในการวางแผนเส้นทางการศึกษาและอาชีพในอนาคตได้อย่างชัดเจน

และการที่ผู้เรียนขาดความชัดเจนในการเลือกอาชีพ สะท้อนถึงการมีทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพในระดับที่ยังต้องพัฒนา โดยผู้เรียนอาจยังไม่สามารถระบุความสนใจหรือความถนัดของตนเองได้อย่างชัดเจน ขาดการเชื่อมโยงระหว่างศักยภาพของตนเองกับอาชีพที่เหมาะสม ไม่สามารถให้เหตุผลในการเลือกอาชีพได้อย่างมีหลักการ และยังไม่สามารถวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียน ก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม

รายการประเมิน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t-test
ก่อนใช้บอร์ดเกม	25	3.39	0.60	ปานกลาง	6.82
หลังใช้บอร์ดเกม	25	4.52	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียน ก่อนการใช้บอร์ดเกมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.60) และหลังการใช้บอร์ดเกม ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) แสดงให้เห็นว่าการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ส่งผลให้ทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ต่อการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ"

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ"

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหาและการเล่น			
1.1 ระยะเวลาในการเล่นมีความเหมาะสม 1.2 เนื้อหาของเกมมีความง่ายต่อการเข้าใจ 1.3 ภาษา เนื้อหา รูปแบบตรงกับความสนใจกับผู้เล่น	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการเรียนรู้			
2.1 เกมช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองด้านความสนใจและความถนัดมากขึ้น 2.2 เกมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ 2.3 เกมช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตได้	4.80	0.41	มากที่สุด
3. ด้านคุณภาพของเกม			
3.1 อุปกรณ์และสื่อมีความสวยงาม ชัดเจน และเหมาะสมกับการใช้งาน 3.2 เกมช่วยสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานและกระตุ้นการมีส่วนร่วม 3.3 เกมมีความทนทานและสามารถนำไปใช้ซ้ำได้	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตาราง 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านเนื้อหาและการเล่น ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.37) ด้านการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) และด้านคุณภาพของเกม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.44)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ หลังการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" นักเรียนที่มีความชัดเจนในการเลือกอาชีพ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และนักเรียนที่ขาดความชัดเจนในการเลือกอาชีพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 จะเห็นได้ว่านักเรียนที่มีความชัดเจนในการเลือกอาชีพมีเกณฑ์สูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดตามวัตถุประสงค์

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนก่อนและหลังการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" พบว่า ก่อนการใช้บอร์ดเกมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.60) และหลังการใช้บอร์ดเกมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) แสดงให้เห็นว่าการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" ส่งผลให้ทักษะการค้นหาตนเอง

ด้านอาชีพของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น สามารถช่วยพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสนใจและความถนัดของตนเองมากขึ้น

3. หลังการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านเนื้อหาและการเล่น ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.37) ด้านการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) และด้านคุณภาพของเกม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.44)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพโดยใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพะตงประธานคีรีวัฒน์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า หลังการใช้บอร์ดเกม นักเรียนมีคะแนนทักษะสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 แสดงให้เห็นว่าบอร์ดเกมดังกล่าวสามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของบอร์ดเกมที่เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) และการเรียนรู้ผ่านเกม (Game-based Learning) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเอง ผ่านสถานการณ์จำลอง คำถาม และภารกิจต่าง ๆ ภายในเกม ส่งผลให้ผู้เรียนได้สำรวจความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของตนเองอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ไม่ใช่เพียงการรับความรู้แบบบรรยาย นอกจากนี้ กระบวนการเล่นเกมยังเอื้อต่อการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) โดยผู้เรียนมีโอกาสพิจารณาและทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับตนเองอย่างต่อเนื่องระหว่างการเล่น ทำให้สามารถเชื่อมโยงคุณลักษณะของตนเองกับลักษณะของอาชีพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการให้เหตุผลในการเลือกอาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับรพิสา กันสุข และจักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้บอร์ดเกม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jhang, J. N., Lin, Y. C., & Lin, Y. T. (2025) และ Zheng, S., Fischer, V., Luckner, N., & Purgathofer, N. (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านบอร์ดเกมและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงเกมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน และเอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิผลทางการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาของการใช้บอร์ดเกม "ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ" ที่มีต่อทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนการใช้บอร์ดเกมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.60) และหลังการใช้บอร์ดเกมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52,

S.D. = 0.55) แสดงให้เห็นว่าการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพเพิ่มขึ้นก่อนใช้บอร์ดเกม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” มีลักษณะเป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน แปลกใหม่ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนความสนใจความถนัดของตนเองได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้มีทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพรายวิชากิจกรรมแนะแนว เรื่องการพัฒนาทักษะการค้นหาตนเองด้านอาชีพหลังใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” สูงกว่าก่อนใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ซึ่งสอดคล้องกับนริศรา ทองสุขุม (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการใช้บอร์ดเกมที่มีต่อความรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ต่อการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาและการเล่น ด้านการเรียนรู้ และด้านคุณภาพของเกม ล้วนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าบอร์ดเกมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการค้นหาตนเองและการเลือกอาชีพได้เป็นอย่างดี และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับศราวุฒิ ด้วงเบ้า (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบอร์ดเกมเพื่อส่งเสริมการแนะแนวและประชาสัมพันธ์การเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และการจัดการสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดังนั้นผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการนำบอร์ดเกม“ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” มาใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่ช่วยส่งเสริมการค้นหาตนเองและการวางแผนทางอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ การเรียนรู้ผ่านเกมไม่เพียงแต่เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น แต่ยังส่งเสริมแรงจูงใจ ความสนุกสนาน และความตื่นตัวในการเรียนรู้ นับเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการต่อยอดสู่การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ และส่งเสริมการแนะแนวในยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการค้นหาตนเองได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนรายวิชาแนะแนวหรือผู้ที่ทำหน้าที่แนะแนวในสถานศึกษา ควรนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะในหัวข้อที่เกี่ยวกับการรู้จักตนเองและการวางแผนอาชีพ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เกิดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วม

กิจกรรม และสามารถสะท้อนความสนใจ ความถนัด และแนวโน้มอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างชัดเจน

2. ครูผู้สอนหรือครูแนะแนวสามารถนำผลจากการใช้บอร์ดเกมไปใช้ประกอบการแนะแนวรายบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนที่ยังขาดความชัดเจนในการเลือกอาชีพได้รับคำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการวิจัยไปยังกลุ่มนักเรียนในระดับชั้นอื่น เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการใช้บอร์ดเกม “ค้นหาตัวตน ค้นพบอาชีพ” ในกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่าง

2. ควรศึกษาผลของการใช้บอร์ดเกมต่อทักษะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะการสื่อสาร เพื่อขยายภาพการใช้นวัตกรรมในมิติที่หลากหลาย

3. ควรคำนึงถึงข้อพึงระวังในการใช้บอร์ดเกมในการจัดกิจกรรม โดยจากการดำเนินการวิจัยพบว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีระดับความเข้าใจในกติกาและการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ครูผู้สอนควรอธิบายกติกาให้ชัดเจน และคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดระหว่างการเล่น เพื่อป้องกันความสับสนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรบริหารจัดการเวลาในการเล่นเกมให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้ทั้งความสนุกสนานและเกิดการเรียนรู้อย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

นริศรา ทองสุขุม. (2566). *ผลการใช้บอร์ดเกมที่มีต่อความรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

พนิตนันท์ เขตวิทย์ และน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์. (2566). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดีเรื่องรามเกียรติ์ ตอนนารายณ์ ปราบนนทก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ร่วมกับการใช้บอร์ดเกม. วารสาร *Journal of Modern Learning Development,* 8(10), 201-218

รพิสา กันสุข และจักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้บอร์ดเกม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสาร Journal of Buddhist Education and Research (JBER),* 8(2), 61-71.

วิบูลย์ เอกพิริยไพบูลย์, วิชัย นภาพงศ์, จิระวัฒน์ ตันสกุล และชไมพร อินทร์แก้ว. (2568). การพัฒนาบอร์ดเกมการเรียนรู้ ตามแนวคิดเกมเพื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัล สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสาร The Journal of Development Administration Research,* 15(3), 2495-2512.

ศิริพร อนุสภา, สุวิทย์ สลามเต๊ะ และสราวุธ และซัน. (2565). เยาวชนไทยกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21Thai Youth and Education in the 21st century. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรจน์,* 19(37), 209-228

ศราวุฒิ ด้วงเบ้า. (2568). การพัฒนาบอร์ดเกมเพื่อส่งเสริมการแนะแนวและประชาสัมพันธ์การเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และการจัดการสื่อดิจิทัลมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,* 47(2), 88-109.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *กิจกรรมแนะแนวตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย).

Jhang, J. N., Lin, Y. C., & Lin, Y. T. (2025). A study on the effectiveness of a hybrid digital-physical board game incorporating the sustainable development goals in elementary school sustainability education. *Sustainability,* 17(15). 6775.

Zheng, S., Fischer, V., Luckner, N., & Purgathofer, N. (2024). Learning from designing a board game for policy thinking in computer science. *Proceedings of the 18th European Conference on Games Based Learning,* 18(1). 894-901.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

State of Innovative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

กัญจน์ณิชา สุภาวิตา[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 314 คน จากประชากร 1,450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัล 2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาสู่กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และ 3) การสร้างระบบนิเวศเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, เชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: (1) examine the innovative leadership of school administrators; (2) compare the innovative leadership of school administrators classified by personal characteristics; and (3) investigate guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 314 school administrators and teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, drawn from a population of 1,450 individuals. The sample size was determined using the formula proposed by Taro Yamane (1973). The participants were selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instruments were a questionnaire and an interview form, with a reliability coefficient of 0.986. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that: 1. The overall state of innovative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. Among the dimensions, teamwork and participation had the highest mean score followed by the creation of an innovative organizational climate while innovative risk management had the lowest mean score but remained at a high level. 2. Statistically significant differences in innovative leadership of school administrators classified by position status, both overall and across dimensions were at the .01 level. No significant differences were observed by educational attainment or work experience. Differences by school size were significant overall at the .05 level; specifically, visionary leadership for change was statistically difference at the .01 level whereas innovative organizational climate, creativity, and innovative risk management differed in significant

statistic at the .05 level. No significant differences were found in teamwork and participatory leadership. 3. Approaches for developing innovative leadership among school administrators were: (1) enhancing competencies in innovative vision and digital, (2) transforming professional development in experiential learning, and (3) establishing a school-based innovation ecosystem.

Keywords: Leadership, Innovation, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนต่อกระแสเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิรูปทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาทุกระดับจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกลายเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาดิจิทัล (UNESCO, 2021) กระทรวงศึกษาธิการได้ผลักดันให้สถานศึกษาทั่วประเทศเร่งขับเคลื่อนสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลและส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และทักษะในการสร้างนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นแนวคิดที่เน้นให้ผู้นำมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ยุคล์ (yukl, 2010) งานวิจัยของบริพัฒน์ สารผล (2565) และแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่า เนื่องจากสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารงานได้อย่างสอดคล้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในพื้นที่ที่มีการขยายตัวของชุมชนเมืองและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว โรงเรียนในสังกัดมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด ทรัพยากร และบริบทของชุมชน โดยส่วนหนึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ชานเมืองที่มีการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสในการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ดี บริบทดังกล่าวยังแฝงด้วยความท้าทาย เช่น ความแตกต่างของศักยภาพด้านบุคลากร ความคาดหวังของผู้ปกครอง และการแข่งขันจากโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถปรับตัวและสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564)

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการอบรมและส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอยู่บ้าง แต่ในทางปฏิบัติยังขาดการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบางรายยังคงใช้แนวทางเดิมในการบริหาร ขาดการริเริ่มสิ่งใหม่ ขาดการมีส่วนร่วมของครู และไม่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับระบบบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชญ์วิสา จันทพิมพ์, 2565) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำในมิติต่าง ๆ รวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

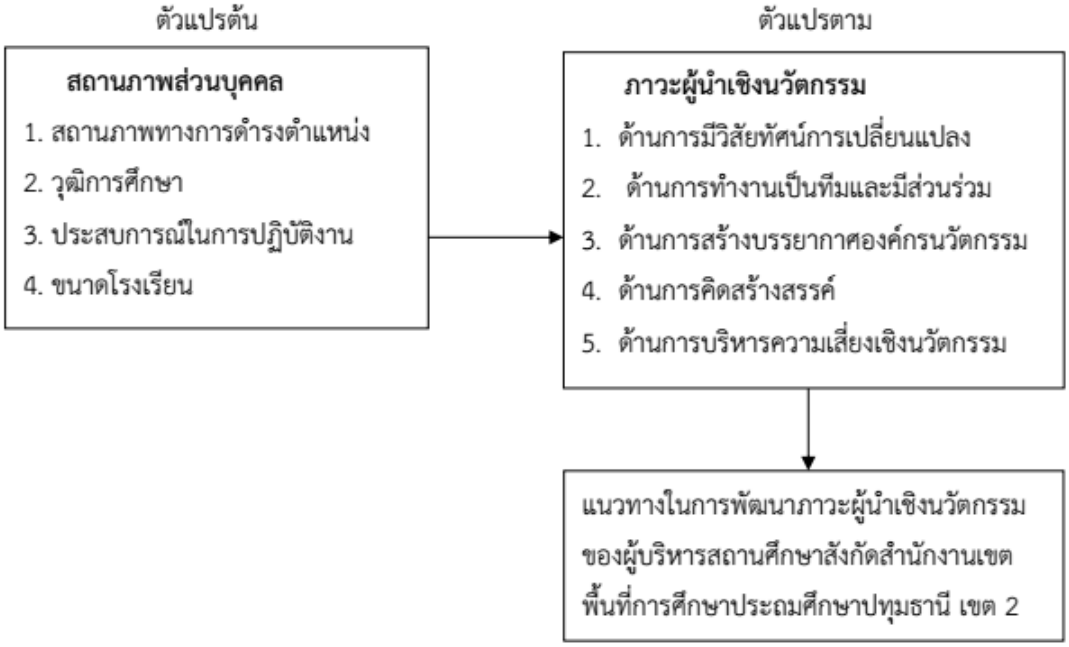
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความแตกต่างตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตรอบรม หรือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสังเคราะห์จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ปิยโชติ รอดหลง (2565) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) บริพัฒน์ สารผล (2565) พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566) อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) อภิชาติ มุงธิสาร (2566) และนุรสรินทร์ การีจิ (2567) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังภาพประกอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 1,357 คน จำนวนทั้งหมด 1,450 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 294 คน จำนวนทั้งสิ้น 314 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง สำหรับตอบแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open–ended) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีการกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอความคิดเห็น

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจัดทำร่างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ก่อนจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริง

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ตัวแปร และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายเปิด จากนั้นจัดทำร่างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน และความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้ค่า IOC ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้มีความชัดเจน ไม่ชี้นำคำตอบ และเหมาะสมต่อการเก็บข้อมูล ก่อนจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งหมดจำนวน 314 ฉบับ
4. กำหนดวันในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.56	0.540	มากที่สุด	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.66	0.466	มากที่สุด	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.62	0.469	มากที่สุด	2
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.57	0.546	มากที่สุด	3
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.47	0.610	มาก	5
รวม	4.57	0.497	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.466) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.469) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.610) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	t	p-Value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ครู	4.55	0.547	-2.781**	.004
	ผู้บริหาร	4.79	0.358		
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ครู	4.65	0.471	-2.465**	.003
	ผู้บริหาร	4.84	0.337		
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ครู	4.60	0.475	-3.636**	.001
	ผู้บริหาร	4.85	0.282		
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ครู	4.56	0.553	-2.902**	.004
	ผู้บริหาร	4.81	0.360		
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	ครู	4.45	0.618	-3.304**	.005
	ผู้บริหาร	4.77	0.394		
รวม	ครู	4.56	0.503	-3.193**	.004
	ผู้บริหาร	4.81	0.330		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพทางการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์		ขนาดโรงเรียน	
	F	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	1.121	.327	1.233	.298	4.206**	.006
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	0.141	.869	0.980	.402	2.180	.090
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	0.513	.599	0.929	.427	3.227*	.023
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	0.544	.581	2.122	.097	3.394*	.018
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	0.764	.467	0.545	.652	3.520*	.015
รวม	0.614	.542	1.192	.313	3.589*	.014

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัลควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองอนาคตคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานด้านเอกสาร และยกระดับ

คุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

ในด้านรูปแบบการพัฒนา ควรปรับกระบวนการพัฒนาผู้บริหารจากการอบรมเชิงบรรยายไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทดลองนวัตกรรม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ควบคู่กับการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การโค้ชและพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบด้านนวัตกรรม ทั้งนี้ การสนับสนุนเชิงนโยบายจากเขตพื้นที่การศึกษาในด้านงบประมาณ ทรัพยากร ระบบติดตามผล และการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เป็นเงื่อนไขสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาดิจิทัลในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 93.63 ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และดิจิทัล ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาควบคู่กับการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะและพฤติกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) ที่มองว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสามารถสร้างบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แต่ไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าบทบาท หน้าที่ และบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) และ Burns (1978) ที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมถึงแนวคิดของ Bass & Avolio (1997) ที่เน้นอิทธิพลของบริบทองค์กรต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาพร รัตนะกุล; ไพวุฒิ ลังกา; และนเรศ ขันธะรี (2568)

และและอวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ที่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการหลายมิติ ทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและดิจิทัล การปรับรูปแบบการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2010) และ Carmeli และคณะ (2010) ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างการรับรู้ร่วมในองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และบริพัฒน์ สารผล (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต้องเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเข้ากับระบบสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของสถานศึกษา อันจะช่วยให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและยั่งยืน

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์

ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบและการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้บริหารและบุคลากร ผ่านกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการมองปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย เพื่อยกระดับศักยภาพการคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

3. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง การวางแผนรองรับ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความกล้าในการริเริ่มนวัตกรรมและความรอบคอบในการตัดสินใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรด้านผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะครู ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่ออธิบายกลไกและผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยผลการวิจัยเชิงประจักษ์จากการศึกษาครั้งนี้เป็นฐานความรู้ และนำไปทดลองใช้จริงเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในบริบทสถานศึกษาจริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2565).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ชฎาพร รัตนะกุล, ไพวุฒิ ลังกา, และนเรศ ขันธะรี. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 19(1), 280-293.

นุรสรินทร์ การีจิ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). *รายงานการดำเนินงานประจำปี 2567.* ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.

อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire.* Redwood City, CA: Mind Garden.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly,* 21(3), 339-349.

UNESCO. (2021). *AI and education: Guidance for policy-makers.* UNESCO.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Administration of the Student Care and Support System in Educational Institutions under Sam Khok District, Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

พุทธรักษา ชลาลัย[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

puttharugsa.chal@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

yoddee.ka@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

prasrai.pra@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษารัฐบาล อำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 146 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการคัดกรอง 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามเพศ และระดับ .01 ตามระดับการศึกษา ส่วนประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางพัฒนาควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยพัฒนาฐานข้อมูลและกระบวนการคัดกรองให้

ชัดเจน จำแนกกลุ่มผู้เรียนอย่างเหมาะสม และจัดทำแผนช่วยเหลือรายบุคคลควบคู่กับการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษา

คำหลัก: การบริหารงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือ, นักเรียนในสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the administration of the student support system; 2) compare teachers’ opinions classified by gender, educational level, work experience, and school size; and 3) examine guidelines for developing the student support system. The sample consisted of 146 teachers in public schools in Sam Khok District under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. Stratified random sampling based on school size and simple random sampling were employed. The research instruments included a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.94, and a semi-structured interview. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings were as follows: 1. The overall administration of the student support system was at the highest level. Each aspect was also at the highest level. The highest mean was found in problem prevention and resolution, followed by student referral, knowing students individually, student promotion and development, and the lowest mean was in student screening. 2. The comparison of teachers’ opinions classified by gender, educational level, work experience, and school size revealed statistically significant differences at the .05 level for gender and at the .01 level for educational level. However, no significant differences were found in terms of work experience and school size. 3. The development guidelines should emphasize systematic and continuous implementation, including improving student data systems and screening processes, clearly classifying student groups, and developing individualized support plans alongside continuous student development. These approaches are essential mechanisms for enhancing student quality and strengthening the educational system.

Keywords: Administration, Student Support System, Students in Educational Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ค่านิยม และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้เทคโนโลยีจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงทางสังคมและพฤติกรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สะท้อนให้เห็นว่าเด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา อันนำไปสู่ปัญหาพฤติกรรมและปัญหาทางการเรียนที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของประชากรทุกช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในบริบทของสถานศึกษาโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนควบคู่กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินงานตาม ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) กระบวนการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังคงพบปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มเด็กและเยาวชน เช่น การติดเกมออนไลน์ การแข่งรถจักรยานยนต์ การใช้ความรุนแรง การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และการเข้าถึงสารเสพติด ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้กำหนดนโยบายและดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบดังกล่าวในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568)

จากสภาพปัญหาและแนวนโยบายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการทั้ง 5 ด้าน และหาแนวทางพัฒนาการ

บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

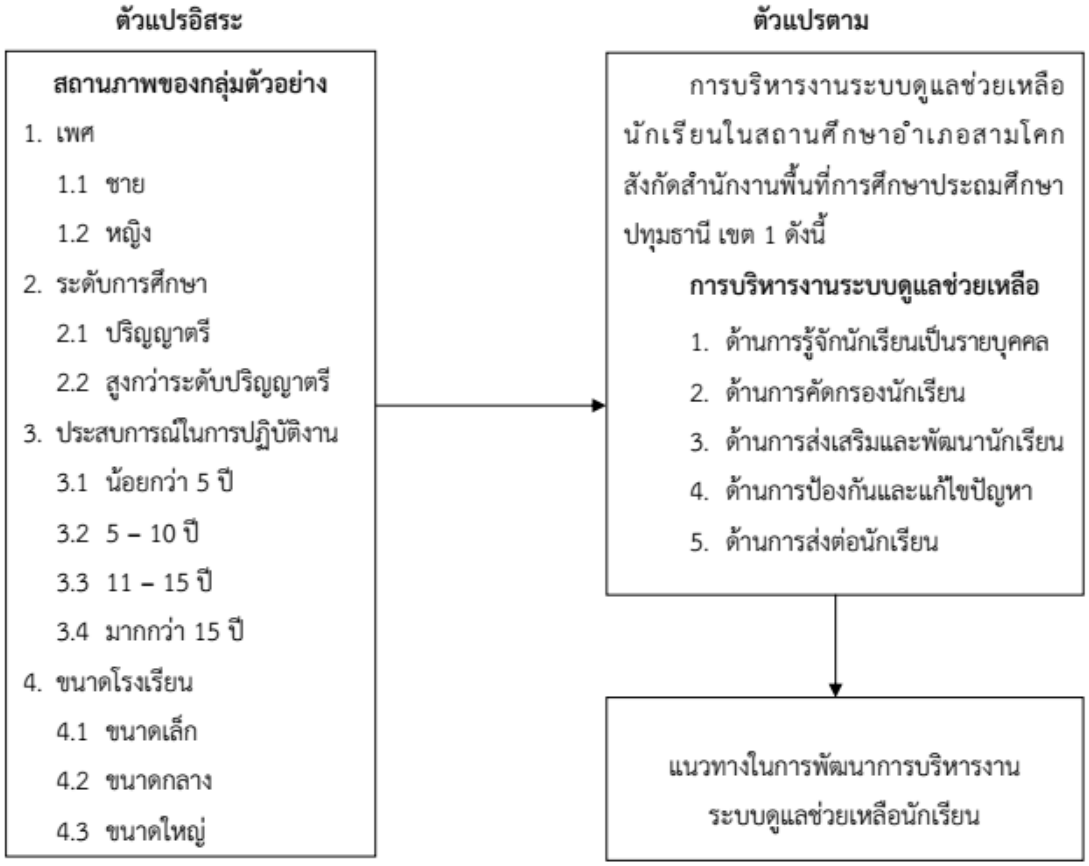
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของในสถานศึกษา
2. โรงเรียนนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียนใช้เป็นแนวทางปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์ ในการอ้างอิงแนวคิดจาก กฤษฎิ์ณิชา พุทจิระ. (2564); นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 5); นพดล พิศณุ. (2565); พันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ. (2565); แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565); อรรถพล สุนทรพงศ. (2565); รัชติกร รามัญกิจ. (2566); สุวิชา วรรณคง. (2566: 5); สุมิตร เหพูลอย. (2566); พชรกมล คำไวย์. (2567) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568) และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 22 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 236 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเรื่องการมีส่วนร่วมในศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน อำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการบริหารงานและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิด

2. สร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน อำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993)

3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. ด้านการคัดกรองนักเรียน 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อดำเนินการ

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล2. ด้านการคัดกรองนักเรียน 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence Index) ซึ่งข้อคำถามในแต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำให้ข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน โดยมีเป้าหมายจำนวน 146 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 146 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งครอบคลุม 5 ด้านของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. ด้านการคัดกรองนักเรียน 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ด้านการส่งต่อนักเรียน

7. ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล) เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน อำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นช่วงคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกประเด็นและสรุปแนวทางการพัฒนา

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และสอนอยู่สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวม

ข้อ	การบริหารงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\overline{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.58	.368	มากที่สุด	3
2.	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.57	.364	มากที่สุด	5
3.	ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.58	.390	มากที่สุด	4
4.	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.61	.370	มากที่สุด	1
5.	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.59	.361	มากที่สุด	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.59**	**.338**	**มากที่สุด**	**-**

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, SD. = .338) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งหมด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.61, SD. = .370) รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.59, SD. = .361) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.58, SD. = .368) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.58, SD. = .390) และด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.57, SD. = .364) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา แสดงดังตาราง 1-5

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ

การบริหารงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศ	$\overline{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ชาย	4.52	0.359	-1.754	0.599
	หญิง	4.63	0.369		
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ชาย	4.50	0.377	-1.975*	0.047
	หญิง	4.62	0.348		
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ชาย	4.49	0.440	-2.100	0.441
	หญิง	4.63	0.343		
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	ชาย	4.53	0.408	-2.090*	0.031
	หญิง	4.66	0.333		

การบริหารงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ชาย	4.50	0.380	-2.431*	0.014
	หญิง	4.65	0.337		
รวม	ชาย	4.51	0.363	-2.282*	0.020
	หญิง	4.64	0.311		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ปริญญาตรี	4.63	0.329	2.650*	0.030
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.43	0.431		
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ปริญญาตรี	4.61	0.333	2.343**	0.010
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.44	0.417		
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ปริญญาตรี	4.62	0.344	2.154*	0.013
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.44	0.479		
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ปริญญาตรี	4.64	0.323	1.765*	0.038
นักเรียน	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.50	0.467		
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ปริญญาตรี	4.63	0.334	1.976*	0.030
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.48	0.414		
รวม	ปริญญาตรี	4.63	0.300	2.339**	0.008
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.46	0.409		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการคัดกรองนักเรียน มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.384	3	0.128	0.946	0.420
ภายในกลุ่ม	19.228	142	0.135		
รวม	19.612	145			
การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	SS	df	MS	F	P-value
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.533	3	0.178	1.355	0.259
ภายในกลุ่ม	18.638	142	0.131		
รวม	19.171	145			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.018	3	0.339	2.289	0.081
ภายในกลุ่ม	21.043	142	0.148		
รวม	22.061	145			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.550	3	0.183	1.351	0.260
ภายในกลุ่ม	19.283	142	0.136		
รวม	19.833	145			
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.673	3	0.224	1.746	0.160
ภายในกลุ่ม	18.234	142	0.128		
รวม	18.907	145			

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.589	3	0.196	1.742	0.161
ภายในกลุ่ม	16.001	142	0.113		
รวม	16.590	145			

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.544	2	0.272	2.040	0.134
ภายในกลุ่ม	19.068	143	0.133		
รวม	19.612	145			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.387	2	0.193	1.473	0.233
ภายในกลุ่ม	18.784	143	0.131		
รวม	19.171	145			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.728	2	0.364	2.441	0.091
ภายในกลุ่ม	21.332	143	0.149		
รวม	22.061	145			
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.480	2	0.240	1.775	0.173
ภายในกลุ่ม	19.353	143	0.135		
รวม	19.833	145			

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	SS	df	MS	F	P-value
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.653	2	0.327	2.560	0.081
ภายในกลุ่ม	18.253	143	0.128		
รวม	18.907	145			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.505	2	0.253	2.247	0.109
ภายในกลุ่ม	16.084	143	0.112		
รวม	16.590	145			

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ครอบคลุมข้อมูลด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และสภาพครอบครัว มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางและเครื่องมือคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจน มีการประชุมวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างครูประจำชั้นและครูที่เกี่ยวข้อง เพื่อจำแนกกลุ่มนักเรียน และกำหนดแนวทางช่วยเหลือได้ตรงตามสภาพปัญหา

3.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพนักเรียนทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรจัดระบบเฝ้าระวังและติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีการจัดกิจกรรมแนะแนว ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาอย่างชัดเจน ทั้งการส่งต่อภายในสถานศึกษาและส่งต่อหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานสาธารณสุขหรือหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ พร้อมทั้งติดตามผลการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาฐานข้อมูลนักเรียนและกระบวนการคัดกรองให้มีความชัดเจน มีการจำแนกกลุ่มนักเรียนอย่างเหมาะสม และจัดทำแผนช่วยเหลือรายบุคคล ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษา

อภิปรายผล

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในอำเภอสามโคกมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นลำดับแรก โดยมีการติดตาม ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ร่วมกับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินงานในทุกด้านของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา มาประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารวิธีการดูแลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารวิธีการดูแลมีประสิทธิภาพในทุกรายละเอียด

ทำให้วิธีการดูแล ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การคัดกรองนักเรียนและการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการดูแลโดยจำแนกตามเพศ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เพศแตกต่างกัน การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เที่ยงดี (2563) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เพศแตกต่างกัน การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

2.2 ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการคัดกรองนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรงค์ เที่ยงศรีเกลี้ยง (2564) การศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกความคิดเห็นตามวุฒิการศึกษาของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแผนการจัดการในระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรดา มลิลา (2564) ได้ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ซึ่งได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำแนกตามอายุราชการโดยรวมแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่าง และสอดคล้องกับผลวิจัยก่อนหน้าของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ที่พบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับความต้องการของทุกโครงสร้างระบบการศึกษา

2.4 ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขนักเรียนต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับ ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้นำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดอุดมรังสี โดยทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติในความคิดเห็นของครูเมื่อได้แบ่งข้อมูลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอาจมีสาเหตุมาจากการมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเท่าเทียมและมีการประสานงานที่ดี นอกจากนี้ ครูประจำชั้นยังมีการเก็บข้อมูลประวัติขั้นพื้นฐานในวันมอบตัว สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในกิจกรรมที่เข้าร่วม และดำเนินกิจกรรมเยี่ยมบ้านที่ทำให้ครูได้รับข้อมูลเกี่ยวกับชีวิต สังคม ความเป็นอยู่ของนักเรียน ผ่านการพบปะสนทนากับผู้ปกครอง นอกจากนี้ นโยบายที่มีการกำหนดไว้เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำไปสู่กิจกรรมส่งเสริมที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียน และเพื่อสนับสนุนนักเรียนให้มีความสุขและสำเร็จในการศึกษาตามหลักสูตร ผลการศึกษานี้เสร็จสิ้นด้วยการสรุปว่า มีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดอุดมรังสีที่มีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ทำให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือที่เท่าเทียมกันอย่างเต็มที่

3. แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. ด้านการคัดกรองนักเรียน 3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ด้านการส่งต่อนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพของ Deming ที่เน้นการใช้ข้อมูลและกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Deming, 1986) อีกทั้งแนวคิดการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐาน (Bernhardt, 2004)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ข้อมูลด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ สภาพครอบครัว และสุขภาพ รวมถึงสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ และดำเนินการให้มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เพื่อให้สามารถวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงตามสภาพปัญหา

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการป้องกันปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมแนะแนว การให้คำปรึกษา และการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูสามารถแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างทันท่วงที โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง หน่วยงานสาธารณสุข และหน่วยงานทางสังคม เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบติดตามผลหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายเขตพื้นที่ เพื่อศึกษาความแตกต่างของบริบทการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและสามารถสรุปผลในภาพรวมระดับกว้างได้มากขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ควรใช้การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์หรือเชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งด้านผู้บริหาร ครู บริบทโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ควรใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) การใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการศึกษากรณีศึกษา (Case Study) จะช่วยให้เข้าใจบริบท กระบวนการ และปัจจัยแวดล้อมได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรดา มลิลา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.* 8(2), 31-41.

กฤษฎิ์ณิชา พุทจิระ. (2564). *การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) เน้นสมรรถนะประจำสายงานของครูประจำชั้น.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสหวิทยาการ]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิดาภา มาประดิษฐ์. (2560). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

นพดล พิศณุ. (2565). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 7(2),93-103.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจรงค์ เที่ยงศรีเกลี้ยง. (2564). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. [บทคัดย่อ], *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 6(2), น.140.

พชรกัลล คำไวย์, สถิรพร เชษฐาชัย, ฉลองชาตรูป ระชีวิน, จิตติมา วรรณศรี, สำราญ มีแจ้ง. (2027) การศึกษาการควบคุมและการจัดการระบบบริหารระบบการภายใน ช่วยเหลือนักเรียนเป็นหลักในการสนับสนุนความสามารถในหอผู้ป่วย ของนักเรียนนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคส่วนตอนเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร,* 9(10), 1801-1811.

พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ. (2565). *การพัฒนากลยุทธ์ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน.* [วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช]. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565) การดำเนินงานระบบการดูแลรักษา ช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สถานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตข้อมูลการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ขอนแก่น. *วารสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,* 8(1), 234-244.

รัชพล เที่ยงดี. (2563). *การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุมิตร เหพูลอย. (2566). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรง.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปกร

สุวิชา วรรณคง, สามิตร อ่อนคง, & มะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2566). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสาร สังคมศาสตร์ ปัญญา พัฒน์,* 5(1), 215-228.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568) *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment: SAR) ประจำปีการศึกษา 2568.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

อรรถพล สุนทรพงศ์. (2565). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อริษา วงคำจันทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Bernhardt, V. L. (2004). *Data analysis for continuous school improvement.* Eye on Education.

Kahn, J. (1996). Asymptotically good list-colorings. *Journal of Combinatorial Theory, Series A,* 73(1), 1-59.

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

Petersen, P. B. (1999). Total quality management and the Deming approach to quality management. *Journal of management History,* 5(8), 468-488.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

Participation in Academic Administration of Teachers in Schools under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan

ธิติกร อนันธรรมกุล[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, thitikorn.anan@northbkk.ac.th

[2]คณะคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, kunjirar@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 241 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน 3) แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา ควรดำเนินการ ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการประเมินที่หลากหลาย โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง โดยควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, ครูเขตสายไหม

Abstract

This research aimed to: 1) study the participation in academic administration of teachers in educational institutions; 2) compare the participation in academic administration of teachers in educational institutions, classified by educational level, work experience, and size of the educational institution; and 3) study the guidelines for developing participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok. The sample comprised 241 teachers. The sample size was determined using Taro Yamane’s table, and the participants were selected through stratified random sampling according to school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with the index of item-objective congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 The overall reliability of the questionnaire was 0.964. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The results of the research found that 1. The overall level of teachers’ participation in academic administration in schools under the Sai Mai District Office, Bangkok, was found to be high. The aspect with the highest mean score was the development of internal quality assurance systems and educational standards, followed by instructional management within schools. In contrast, the aspect with the lowest mean score was measurement, evaluation, and credit transfer, respectively. 2. The results of the comparison of participation in academic administration of teachers in educational institutions, classified by educational level, work experience, and size of the educational institution, showed overall significant differences. 3. Guidelines for teachers’ participation in academic administration in educational institutions should be implemented as follows: In terms of measurement, evaluation, and credit transfer, schools should establish diverse, transparent, and fair assessment policies to ensure that assessment practices accurately align with the intended objectives. Furthermore, collaborative meetings between administrators and teachers should be organized to jointly determine appropriate assessment criteria.

Keywords: Participation, Academic Administration, Teacher in Sai Mai District

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) นอกจากนี้ หมวด 5 มาตรา 39 ยังได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและทันสมัย กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร (พิชชาพร ชัยบุญมา, 2562) ในปัจจุบัน แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเขตสายไหม, 2557)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ และตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน.

วัตถุประสงค์

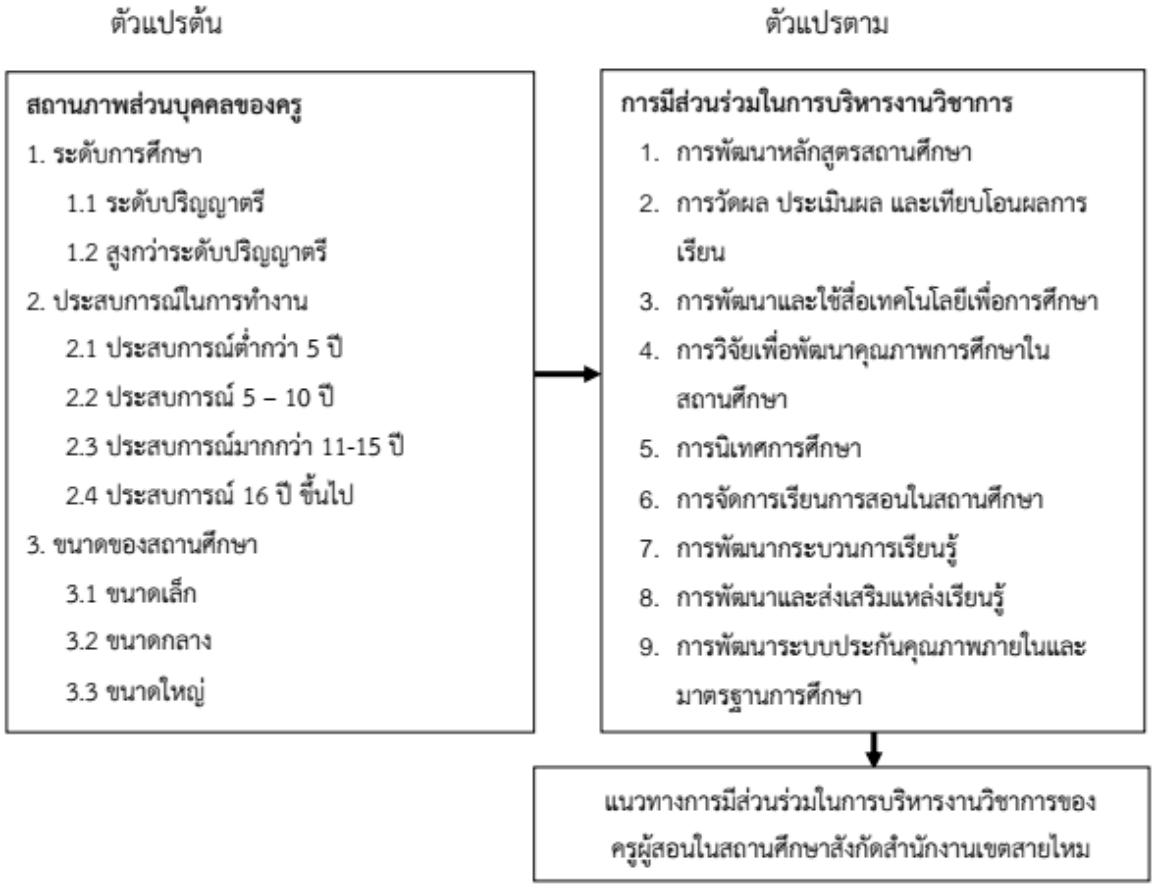
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ที่จะส่งผลการบริหารงานวิชาการได้สำเร็จลุล่วง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2556), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552), กมล ภู่ประเสริฐ (2555), สุทธิศรี คำมะโน (2560), อธิป นามรักษ์ (2560), ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์ (2561), ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563), พิชชาพร ชัยบุญมา (2562), เหมภัส เหลาแหลม (2564), และคิมบ็อคและนันเนอรี่ (1998) จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยตามขอบข่ายงานวิชาการ 9 ด้าน ตามที่แสดงในภาพ 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 605 คน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอน โดยการคำนวณจากสมการของ Yamane (1973) ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 241 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) และจากนั้นจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วยแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์

ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993) จำนวน 45 ข้อ ซึ่งครอบคลุมถึงกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 7) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 8) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และ 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1. ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยผู้บริหาร และครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูในสถานศึกษา

2. ทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป นำแบบสอบถามนั้นเสนอให้กับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ .05-1 เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีอยู่ระหว่าง .80-1 ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .36-.85

4. นำแบบสอบถามที่ได้ผลการหาค่าอำนาจจำแนกมาแล้ว มาทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .964 นำผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 241 คน

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามผ่าน Google Forms ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตสายไหม โดยจะใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โดยจะเปรียบเทียบข้อมูลตามระดับวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อหาความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามขนาดของสถานศึกษา F-test ประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะของความแตกต่างอย่างละเอียด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบและทำความเข้าใจความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนในภาพรวม การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการตีความในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำการสรุปและบรรยายผลการวิเคราะห์ความเรียงเพื่อให้เข้าใจถึงข้อสรุปที่ได้จากการศึกษานี้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	ลำดับที่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.43	.328	มาก	7
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.42	.273	มาก	9
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.46	.288	มาก	3
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาฯสถานศึกษา	4.44	.285	มาก	5
5. การนิเทศการศึกษา	4.43	.274	มาก	8
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.47	.340	มาก	2
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.46	.366	มาก	4
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.44	.324	มาก	6
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพฯ	4.49	.298	มาก	1
รวม	4.44	.190	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .190) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพฯ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาฯสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .298) รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = .340) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .273) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมรายด้านและโดยรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D	t	p-Value
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.38	0.339	-4.627	.002**
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.57	0.254		
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	ปริญญาตรี	4.43	0.250	0.691	.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.40	0.329		
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ปริญญาตรี	4.43	0.290	-3.299	.426
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.264		
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.43	0.283	-1.069	.538
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.290		
5. การนิเทศการศึกษา	ปริญญาตรี	4.39	0.273	-3.920	.959
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.249		
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.42	0.338	-4.333	.552
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.61	0.304		
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.42	0.359	-2.948	.383
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.57	0.362		
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.41	0.339	-2.743	.046*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.264		
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ปริญญาตรี	4.47	0.293	-1.914	.614
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.304		
รวม	ปริญญาตรี	4.42	0.191	-4.546	.010*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.165		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมาก ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.247	3	0.749	7.524	.000**
	ภายในกลุ่ม	23.594	237	0.100		
	รวม	25.841	240			
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.641	3	0.547	7.966	.000**
	ภายในกลุ่ม	16.278	237	0.069		
	รวม	17.919	240			
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.145	3	0.715	9.514	.000**
	ภายในกลุ่ม	17.811	237	0.075		
	รวม	19.956	240			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.765	3	0.255	3.219	.023*
	ภายในกลุ่ม	18.779	237	0.079		
	รวม	19.544	240			
5. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.869	3	0.623	9.171	.000**
	ภายในกลุ่ม	16.099	237	0.068		
	รวม	17.968	240			
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.214	3	2.071	22.836	.000**
	ภายในกลุ่ม	21.495	237	0.091		
	รวม	27.709	240			
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.614	3	0.538	4.187	.007**
	ภายในกลุ่ม	30.453	237	0.128		
	รวม	32.067	240			
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.275	3	2.425	32.072	.000**
	ภายในกลุ่ม	17.921	237	0.076		
	รวม	25.196	240			
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.226	3	0.409	4.815	.003**
	ภายในกลุ่ม	20.109	237	0.085		
	รวม	21.335	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.601	3	0.534	17.719	.000**
	ภายในกลุ่ม	7.137	237	0.030		
	รวม	8.737	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การมีส่วนในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ทั้งหมดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.682	2	0.341	3.224	.042*
	ภายในกลุ่ม	25.159	238	0.106		
	รวม	25.841	240			
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.477	2	0.238	3.253	.040*
	ภายในกลุ่ม	17.442	238	0.073		
	รวม	17.919	240			
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.476	2	0.238	2.906	.057
	ภายในกลุ่ม	19.480	238	0.082		
	รวม	19.956	240			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.133	2	0.067	0.816	.443
	ภายในกลุ่ม	19.411	238	0.082		
	รวม	19.544	240			
5. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.532	2	0.266	3.628	.028*
	ภายในกลุ่ม	17.437	238	0.073		
	รวม	17.968	240			
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.235	2	0.117	1.016	.363
	ภายในกลุ่ม	27.474	238	0.115		
	รวม	27.709	240			
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.313	2	0.156	1.171	.312
	ภายในกลุ่ม	31.754	238	0.133		
	รวม	32.067	240			
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.032	0.306	.736
	ภายในกลุ่ม	25.131	238	0.106		
	รวม	25.196	240			

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.961	2	0.481	5.615	.004*
	ภายในกลุ่ม	20.374	238	0.086		
	รวม	21.335	240			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.185	2	0.093	2.575	.078
	ภายในกลุ่ม	8.552	238	0.036		
	รวม	8.737	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe เพื่อพิจารณาว่าขนาดของสถานศึกษาใดมีความแตกต่างกัน

ผลสรุป ผลวิจัยแต่ละด้านจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 ท่าน แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน มีความคิดเห็นที่คล้ายและตรงกัน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์ ออกแบบ และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องบริบทผู้เรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรไปใช้จริง ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางและเกณฑ์ประเมิน และสอดคล้องการสอนการประเมินตามสภาพจริงสะท้อนศักยภาพผู้เรียนได้ชัดเจน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาส่งเสริมศักยภาพครูด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความมั่นใจและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เทคโนโลยีช่วยกระตุ้นความสนใจผู้เรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนแก้ปัญหาและพัฒนาการสอนช่วยยกระดับทักษะวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการนิเทศการศึกษาเน้นการนิเทศเชิงพัฒนาและให้คำปรึกษาการนิเทศแบบกัลยาณมิตรสร้างบรรยากาศเชิงบวกและส่งเสริมการพัฒนาการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเปิดโอกาสให้ครูเลือกวิธีสอนที่เหมาะกับความแตกต่างของผู้เรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้จัดหาแหล่งเรียนรู้หลากหลายทั้งในและนอก

สถานศึกษา เชื่อมโยงชุมชนกับการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในระบบประกันคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

2. การเปรียบเทียบ

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปแต่ละด้านดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบและทบทวนหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนกำหนดนโยบายการประเมินที่หลากหลาย โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ส่งเสริมการประเมินเพื่อพัฒนา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี การศึกษาจัดสรรงบประมาณและนโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมพัฒนาศักยภาพครู และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและนำผลวิจัยไปพัฒนาการสอนและโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการนิเทศการศึกษาดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เน้นการช่วยเหลือ สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรและการพัฒนาตนเองของครู ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมครูและ PLC ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและผลักดัน Active Learning ในระดับนโยบายสถานศึกษาส่งเสริมการทดลองนวัตกรรม ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้พัฒนาเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีประเมินผลและความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพแบบมีส่วนร่วม ติดตามประเมินผลและใช้ข้อมูลพัฒนา พร้อมเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่หลักในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น งานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชชาพร ชัยบุญมา (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุด เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมาตรฐานที่กำหนด และเป็นตัวชี้วัดการมีมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมรายด้านและโดยรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิป นามรักษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 การจำแนกตามวุฒิการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในระดับปานกลาง

2.2 การมีส่วนในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร ชัยบุญมา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.3 การมีส่วนร่วมต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการมีส่วนร่วมในงานวิชาการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน เนื่องจากมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอธิป นามรักษ์ (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. พบว่าแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการสร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งควรกำหนดนโยบายที่หลากหลาย โปร่งใส และเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดเกณฑ์และปฏิทินการประเมินอย่างเป็นระบบ เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) และการประเมินตามสภาพจริง ควบคู่กับการพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน ทั้งนี้เป็นไปตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งให้การวัดผลสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างแท้จริง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท ออกแบบ โครงสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการติดตามและ

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระ แต่งตั้งครูแกนนำ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับผู้เรียน และตอบสนองนโยบายการศึกษาอย่างมีคุณภาพและด้านการนิเทศการศึกษา ควรปรับบทบาทการนิเทศให้เป็นกระบวนการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา และการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการควบคุมตรวจสอบ วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ เปิดพื้นที่ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองในบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนควรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน พร้อมส่งเสริมการเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นมาตรฐานตามแนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ
2. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและ PLC เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องบริบทผู้เรียนและชุมชน พร้อม บูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 และการมีส่วนร่วมของครูทุกกลุ่มสาระ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร”ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นของกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาเกี่ยว “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร”ด้านการวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
3. การศึกษาวิจัย โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนบริบทการปฏิบัติงานจริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *มาตรฐานการศึกษาชาติ.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพ-มหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2554). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* เสริมสินพรีเพรสซิสเท็ม

ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์. (2561). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

พิชชาพร ชัยบุญมา. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุทธิศรี คำมะโน. (2560). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของกลุ่มสหวิทยาเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2564.* https://online.fliphtml5.com/ktvxf/iqnx/#p=1.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2567 สำนักการศึกษา.* แอล.เอ็น.บี. เอ็นจิเนียริง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง). (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2557.* กรุงเทพมหานคร: หน่วยงานผู้จัดทำ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* พริกหวานกราฟฟิค.

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

เหมภัส เหลาแหลม. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

อธิป นามรักษ์ (2560). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction.* New York: Macmillan.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. *Attitude Theory and Measurement.* Fishbeic, Martin, Ed.Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

The Operation of Internal Quality Assurance in Schools of the Nikhomphatthana School Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1

กมลรัตน์ ผลทาเลิศ[1], ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง[2], สมนึก การีเวท[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวน 194 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.982 และแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน วิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.378) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.387) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.409) ด้านการติดตามและการดำเนินการ ($\overline{X}$ = 4.66,

S.D. = 0.429) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.479) ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการติดตามและการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบ ด้านการติดตามและการดำเนินการ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรดำเนินการ ดังนี้ เน้นความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน กำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการฐานข้อมูล พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

คำหลัก: การดำเนินงาน, ประกันคุณภาพ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the operations of internal quality assurance in educational institutions; 2) to compare the operations of internal quality assurance in educational institutions classified by position, school size, educational background, and work experience; and 3) to study the guidelines for developing the operations of internal quality assurance in the Nikhom Phatthana school group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970: 608). Stratified random sampling was employed using school size as the stratum, followed by simple random sampling, resulting in a sample of 194 participants comprising 19 school administrators and 175 teachers. The quantitative research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.982. Additionally, qualitative data were collected through interviews with 5 purposively selected informants. The qualitative data were analyzed using content analysis and presented descriptively. The statistics used for quantitative

data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. Paired differences were tested using Scheffe's method.

The results of the research found that: 1) Overall, the internal quality assurance operations of Nikhom Phatthana school group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 were rated at the highest level ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.378). Regarding individual aspects, the preparation of self-assessment reports received the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.387) followed by the establishment of educational standards ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.409) and monitoring and implementation ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.429). The implementation of the educational development plan received the lowest mean score ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.479). 2) The comparison of the internal quality assurance operations classified by position revealed no significant differences overall, except for the monitoring and implementation aspect, which showed a statistically significant difference at the .05 level. When classified by the size of the educational institution, the overall operations differed significantly at the .001 level. Specifically, the establishment of educational standards, evaluation and inspection, monitoring and implementation, and the preparation of self-assessment reports showed statistically significant differences at the .001 level. Meanwhile, educational development planning and the implementation of the development plan showed significant differences at the .01 level. Furthermore, when classified by educational level and work experience, there were no statistically significant differences, either overall or in individual aspects. 3) The guidelines for developing internal quality assurance operations in these educational institutions include: emphasizing collaboration among administrators, teachers, and stakeholders; utilizing the PDCA cycle as a driving mechanism; and establishing challenging yet achievable goals. Additionally, information technology should be applied to database management, and personnel development should be conducted to ensure accurate knowledge and understanding.

Keywords: Operation, Internal quality assurance, Educational institution.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และประกาศแนวทางปฏิบัติการดำเนินงานการประกันคุณภาพการการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ซึ่งประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 ได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาอันส่งผลให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลและหน่วยงานภายนอกที่สะท้อนสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงและเกิดประสิทธิภาพและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาและมีกลไกปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา เน้นย้ำว่าการมีส่วนร่วมของครูในทุกกระบวนการนั้นเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบปัญหาในการดำเนินการพัฒนาระบบประกันภายในสถานศึกษา

คือ การเคลื่อนย้ายการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาตามวาระต่าง ๆ ที่ส่งผลถึงความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนระบบ ประกันคุณภาพภายในและการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้มีการคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ยังพบอีกว่าโรงเรียนในสังกัดบางแห่งขาดความรู้ ในแนวทางการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกจาก สมศ. (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงาน พร้อมทั้งปรับปรุงการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

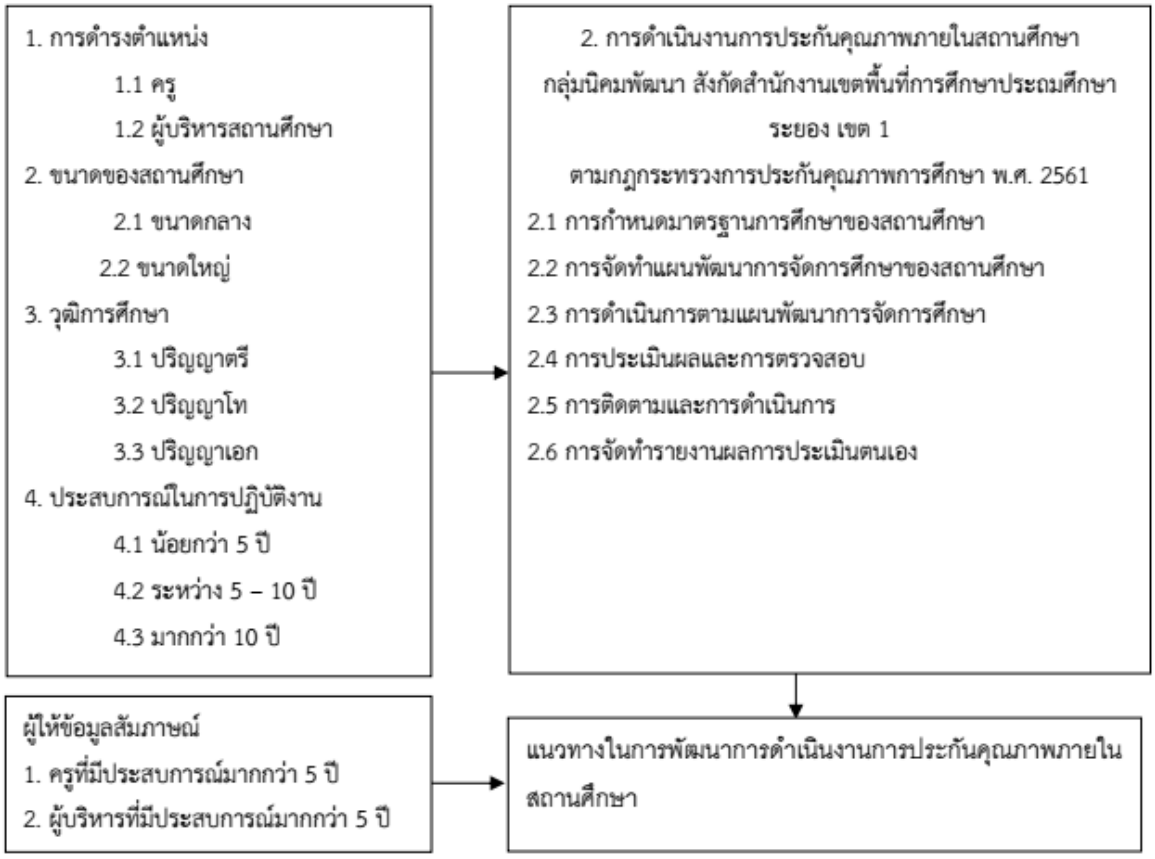
1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการข้อมูลสารสนเทศเชิงประจักษ์กำหนดนโยบาย วางแผน กลยุทธ์ และจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน นิเทศติดตาม และแก้ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยึดตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561



สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 368 คน จำนวนทั้งหมด 388 คน (สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 175 คน รวม 194 คน โดยกำหนดจากสูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดและการดำเนินงานในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. รวบรวมข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.982

6. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งหมด จำนวน 194 ฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.68	0.409	มากที่สุด	2
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.60	0.433	มากที่สุด	5
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.57	0.479	มากที่สุด	6
4. การประเมินผลและการตรวจสอบ	4.63	0.452	มากที่สุด	4
5. การติดตามและการดำเนินการ	4.66	0.429	มากที่สุด	3
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.72	0.378	มากที่สุด	1
รวม	4.64	0.378	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.378) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.387) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.409) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.479) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D	t	p-value
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ครู	4.67	0.412	-0.898	0.136
	ผู้บริหาร	4.76	0.378		
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ครู	4.59	0.424	-0.771	0.785
	ผู้บริหาร	4.67	0.512		
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	ครู	4.56	0.488	-1.124	0.077
	ผู้บริหาร	4.69	0.376		
4. การประเมินผลและการตรวจสอบ	ครู	4.62	0.457	-1.038	0.078
	ผู้บริหาร	4.74	0.402		
5. การติดตามและการดำเนินการ	ครู	4.65	0.438	-1.095*	0.039
	ผู้บริหาร	4.74	0.328		
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	ครู	4.71	0.391	-1.021	0.193
	ผู้บริหาร	4.80	0.337		
รวม	ครู	4.63	0.381	-1.091	0.097
	ผู้บริหาร	4.73	0.351		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า การดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการติดตามและการดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	t	p-value
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	กลาง	4.79	0.298	2.978***	0.000
	ใหญ่	4.63	0.437		
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	กลาง	4.78	0.307	4.447**	0.005
	ใหญ่	4.53	0.455		
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	กลาง	4.73	0.321	3.483**	0.003
	ใหญ่	4.51	0.517		
4. การประเมินผลและการตรวจสอบ	กลาง	4.81	0.317	4.239***	0.000
	ใหญ่	4.56	0.478		
5. การติดตามและการดำเนินการ	กลาง	4.78	0.331	2.910***	0.001
	ใหญ่	4.61	0.454		
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	กลาง	4.86	0.290	3.826***	0.000
	ใหญ่	4.66	0.406		
รวม	กลาง	4.79	0.266	4.222***	0.000
	ใหญ่	4.58	0.400		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 3 พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบ ด้านการติดตามและการดำเนินการ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	SS	df	MS	F	p-value
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.071	1	0.071	0.422	0.517
ภายในกลุ่ม	32.164	192	0.168		
รวม	32.235	193			
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.060	1	0.060	0.322	0.571
ภายในกลุ่ม	36.072	192	0.188		
รวม	36.133	193			
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.211	1	0.211	0.919	0.339
ภายในกลุ่ม	44.117	192	0.230		
รวม	44.328	193			
4. การประเมินผลและการตรวจสอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.047	1	0.047	0.228	0.634
ภายในกลุ่ม	39.357	192	0.205		
รวม	39.404	193			
5. การติดตามและการดำเนินการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.000	1	0.000	0.002	0.961
ภายในกลุ่ม	35.476	192	0.185		
รวม	35.477	193			
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.156	1	0.156	1.043	0.308
ภายในกลุ่ม	28.699	192	0.149		
รวม	28.855	193			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.071	1	0.071	0.495	0.483
ภายในกลุ่ม	27.552	192	0.144		
รวม	27.623	193	27.623		

จากตาราง 4 พบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบด้านการติดตามและการดำเนินการ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	SS	df	MS	F	p-value
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.306	2	0.153	0.916	0.402
ภายในกลุ่ม	31.928	191	0.167		
รวม	32.235	193			
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.059	2	0.029	0.155	0.856
ภายในกลุ่ม	36.074	191	0.189		
รวม	36.133	193			
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.006	0.028	0.972
ภายในกลุ่ม	44.315	191	0.232		
รวม	44.328	193			
4. การประเมินผลและการตรวจสอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.113	2	0.057	0.275	0.760
ภายในกลุ่ม	39.290	191	0.206		
รวม	39.404	193			
5. การติดตามและการดำเนินการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.023	0.126	0.882
ภายในกลุ่ม	35.430	191	0.185		
รวม	35.477	193			

ตาราง 5 (ต่อ)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561	SS	df	MS	F	p-value
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.114	2	0.057	0.380	0.685
ภายในกลุ่ม	28.741	191	0.150		
รวม	28.855	193			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.030	0.211	0.810
ภายในกลุ่ม	27.562	191	0.144		
รวม	27.623	193			

จากตาราง 5 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบ ด้านการติดตามและการดำเนินการ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการสัมภาษณ์ เรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรดำเนินการ โดยเน้นความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน กำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการฐานข้อมูล พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

1. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการติดตามและการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและการตรวจสอบ ด้านการติดตามและการดำเนินการ และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรดำเนินการดังนี้ เน้นความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน กำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการฐานข้อมูล พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารีฟาฮ์ ปทาน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ สุดาพร หงษ์เวียงจันทร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามหลักคุณภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมุ่งสู่เป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง พบว่า การดำรงตำแหน่งที่ต่างกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการติดตามและการดำเนินการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาหะมะบาคอรี มาซอ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา ประเสริฐแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เน้นให้กระบวนการบริหารงานที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจและผ่านความเห็นชอบร่วมกัน มีพื้นฐานความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า การเน้นความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะการประกันคุณภาพไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนักและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความยั่งยืนของระบบประกันคุณภาพ การใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนและกำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดหรือภาระงานที่มากเกินความจำเป็น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการฐานข้อมูล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาหลักของการประกันคุณภาพคือภาระงานเอกสาร การนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ (MIS) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ จะช่วยลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำเอกสาร ทำให้การดึงข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบในพื้นที่ กล่าวคือ มีการเคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพอยู่เสมอ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ผ่านการอบรมหรือการนิเทศภายใน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นคิดน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานหรือระบบนิเทศภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์มาใช้ในการจัดเก็บร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดภาระงานเอกสารของครูผู้สอนได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพ ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา อุปสรรค และร่วมกันหาวิธีการที่เหมาะสมในการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนตามวงจรคุณภาพ (PDCA)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบ หรือนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อยกระดับการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดในงานวิจัยครั้งนี้ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มนิคมพัฒนา ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่องานประกันคุณภาพภายในของบุคลากรในสถานศึกษา และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร หรือการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษาครั้งที่ 4* (น. 283-294). ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2568, 18 ตุลาคม). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* https://share.google/Hz8f5jIvVGB66Jdbf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 3-5

ชารีฟาฮ์ ปทาน. (2566). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พิสณุ ฟองศรี. (2553). *การวิจัยการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด่านสุธาการพิมพ์.

มาหะมะบาคอรี มาซอ. (2564). *การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วรรณา ประเสริฐแก้ว. (2561). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต]. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรังสิต https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/793

สุดาพร หงษ์เวียงจันทร์. (2565). *การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตตลิ่งชันสังกัดกรุงเทพมหานคร.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4112/1/61252346.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2568, 18 ตุลาคม). *รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2567.* https://www.rayong1.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568, 18 ตุลาคม). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2564-2565)* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. https://www.bopp.go.th/?p=1481

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

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

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

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Personnel Administration Based on the Four Sublime States of Mind of School Administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2.

นวเมษฐ์ หาจันดา[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 299 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรมวิหาร 4 ใน 4 ประเด็น ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และ F-test โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช (Cronbach, L. J, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.7

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.381) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านกรุณา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.421) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.480) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเมตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.509) ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า เพศและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักเมตตาในการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง หลักกรุณาในการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร หลักมุทิตาในการส่งเสริมการยกย่อง ชื่นชม และสร้างแรงจูงใจเชิงบวก และ

หลักอุเบกขาในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการสนับสนุน กำหนดนโยบาย นิเทศติดตาม และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้

คำหลัก: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This study aimed to examine, compare, and explore guidelines for developing personnel administration based on the Four Sublime States of Mind of school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 299 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire on personnel administration based on the Four Sublime States of Mind in four aspects: loving-kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The questionnaire was try-tested with a sample of 30 respondents to determine reliability using Cronbach’s alpha coefficient (Cronbach, L. J, 1990) which yielded a reliability value of greater than 0.70 indicating that the instrument was reliable for data collection.

The results revealed that: 1. Overall, personnel administration based on the Four Sublime States of Mind was rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.381) according to the opinions. When considering each aspect, compassion (karuna) received the highest mean score and was rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.421), followed by equanimity (upekkha) which was also rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.480). The aspect with the lowest mean score was loving-kindness (metta); however, it was still rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.509). 2. The comparison about the opinions of school administrators and teachers towards personnel administration based on the Four Sublime States of Mind found that the opinions did not differ when classified by different gender and educational background, while there was statistically significant difference at the .05 level when comparing with different age and work experience, overall. 3. The development of personnel administration based on the Four Sublime States of Mind should focus on systematic development by adhering to the principle of loving-kindness to nurture and provide comprehensive personnel development. To aid and alleviate suffering of

personnel should be complied with by using principle of compassion while principle of sympathetic joy principle should be used to promote recognition, appreciation and positive motivation, and equanimity principle should be applied for far decision- making, transparency and accountability.

Keywords: Personnel Administration, Four Sublime States of Mind

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประเทศไทยได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการผ่านพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและครู จึงจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนา การใช้ศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ทางการบริหารและหลักคุณธรรมควบคู่กัน หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม (นภัทสรณ์ พรหมแก้ว, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการกำกับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา จากสภาพปัจจุบันและรายงานผลการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาในสังกัดบางแห่งยังคงเผชิญความท้าทายและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ ปัญหาภาวะความเครียดจากภาระงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดกลไกการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ ตลอดจนข้อกังวลของบุคลากรเกี่ยวกับความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขด้วยการบริหารจัดการที่รัดกุมและเป็นธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และบรรเทาปัญหาการทำงานของบุคลากร จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล เปรียบเทียบความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครู และเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

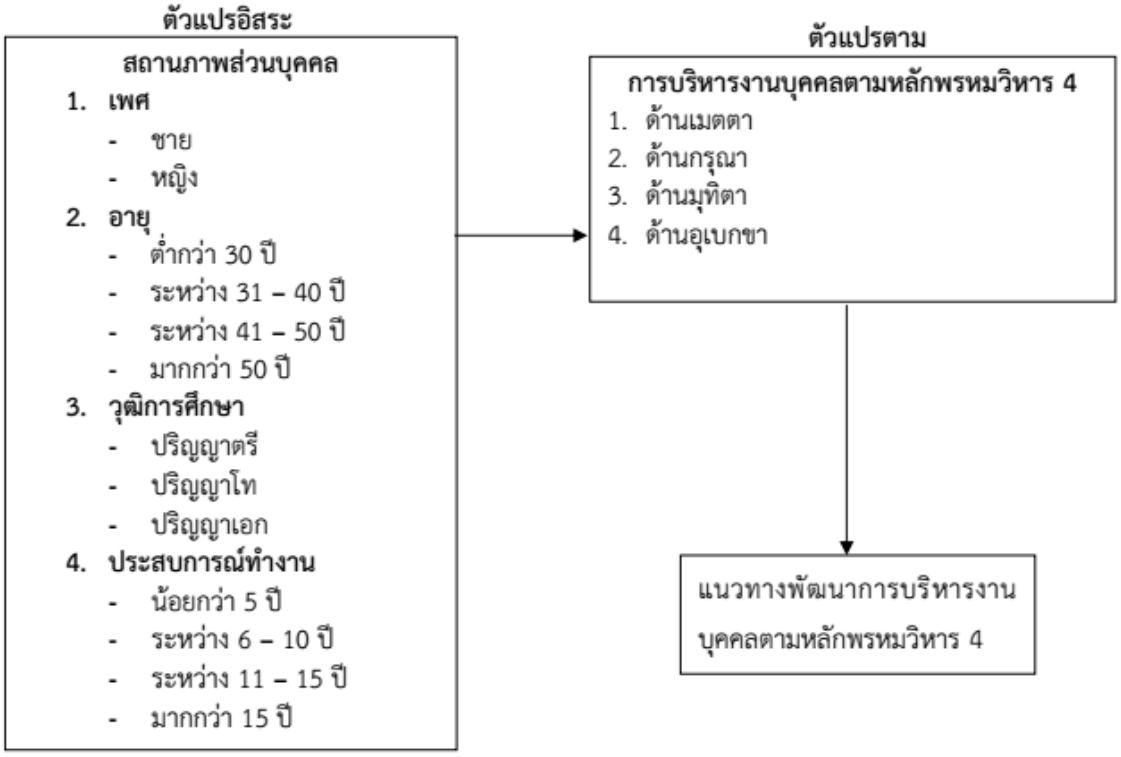
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล
3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการกำหนดนโยบาย การนิเทศติดตาม และการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก สุรพล แฉล้มจิตร (2566), สายยันห์ แดนกาไสย (2564), นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551), ดนัย ไชยโยธา (2544) นำมาประยุกต์ใช้สร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 115 คน และครู 1228 คน จำนวนทั้งหมด 1,343 ในสถานศึกษารัฐบาล ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 299 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 95 จากนั้นใช้การสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบเป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 27 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและสภาพปัจจุบันจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรมวิหาร 4 และความพึงพอใจ
2. กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน จำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 299 ฉบับ ตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2
3. กำหนดวันเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง
4. ยื่นหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ไปยังสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดวันเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) การทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test การทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ test) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเมตตา	4.21	0.509	มาก
2. ด้านกรุณา	4.28	0.421	มาก
3. ด้านมุทิตา	4.23	0.501	มาก
4. ด้านอุเบกขา	4.26	0.480	มาก
รวม	4.24	0.381	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.381) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านกรุณา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.421) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.480) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเมตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.509) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	เพศ	$\bar{x}$	S.D	t	p-value
1. ด้านเมตตา	ชาย	4.24	0.509	0.903	.543
	หญิง	4.19	0.511		
2. ด้านกรุณา	ชาย	4.28	0.382	0.003	.085
	หญิง	4.28	0.450		
3. ด้านมุทิตา	ชาย	4.29	0.438	1.944*	.028
	หญิง	4.18	0.542		
4. ด้านอุเบกขา	ชาย	4.28	0.464	0.714	.517
	หญิง	4.24	0.493		
รวม	ชาย	4.27	0.353	1.146	.109
	หญิง	4.22	0.402		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ด้านเมตตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.665	3	0.222	0.853	0.466
ภายในกลุ่ม	76.687	295	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.127	3	0.709	4.124**	0.007
ภายในกลุ่ม	50.707	295	0.172		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	2.504	3	0.835	3.402*	0.018
ภายในกลุ่ม	72.368	295	0.245		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	2.629	3	0.876	3.919**	0.009
ภายในกลุ่ม	65.977	295	0.224		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.541	3	0.514	3.628*	0.013
ภายในกลุ่ม	41.757	295	0.142		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.419	2	0.209	0.806	0.448
ภายในกลุ่ม	76.933	296	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.184	2	1.092	6.382**	0.002
ภายในกลุ่ม	50.649	296	0.171		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	2.038	2	1.019	4.141*	0.017
ภายในกลุ่ม	72.834	296	0.246		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	0.450	2	0.225	0.977	0.378
ภายในกลุ่ม	68.157	296	0.230		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.703	2	0.352	2.443	0.089
ภายในกลุ่ม	42.594	296	0.144		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านอุเบกขามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.663	3	0.221	0.850	0.467
ภายในกลุ่ม	76.689	295	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.038	3	0.679	3.946**	0.009
ภายในกลุ่ม	50.795	295	0.172		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	1.573	3	0.524	2.111	0.099
ภายในกลุ่ม	73.299	295	0.248		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	1.922	3	0.641	2.835*	0.038
ภายในกลุ่ม	66.684	295	0.226		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.387	3	0.462	3.254*	0.022
ภายในกลุ่ม	41.910	295	0.142		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านมุทิตามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 อย่างสมดุลและมีวิจารณญาณ ควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยใช้อุเบกขาเป็นฐานสำคัญในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกตามหลักเมตตา กรุณา และมุทิตา จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ขณะเดียวกัน การสนับสนุนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ด้านเมตตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านอุเบกขามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านมุทิตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. สามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้ดังนี้

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้บริหารให้ประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างสมดุล โดยยึดหลักอุเบกขาเป็นฐานในการตัดสินใจเพื่อสร้างระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม ควบคู่กับการใช้หลักเมตตา กรุณา และมุทิตา สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบาย ระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ คณะทรง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วิลาวัณย์ สงขำ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยึดหลักคุณธรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิลาวัณย์ สงขำ (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ซึ่งพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพที่แตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับอายุโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับวุฒิการศึกษาล้วนผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในทิศทางเดียวกัน จึงมีกรอบความคิดและเกณฑ์ในการประเมินการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีร์ รัตโนสถ (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองพัทยา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ และการตีความพฤติกรรมการบริหาร บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มักมีโอกาสเผชิญกับรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย จึงสามารถประเมินการบริหารงานบุคคลได้อย่างรอบด้านลึกซึ้ง ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย อาจให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลัก ส่งผลให้มุมมองต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยของ นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ได้แนวทางพัฒนาดังนี้ 1. ด้านเมตตา เสนอให้ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง และจัดสวัสดิการสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) และ วิลาวัณย์ สงขำ (2567) ที่เสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากรผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความปลอดภัยทางจิตใจ 2. ด้านกรุณา มุ่งเน้นการจัดระบบให้คำปรึกษาและมาตรการสนับสนุนผู้ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่พบว่าการที่ผู้บริหารมีระบบช่วยเหลือและชี้แนะเมื่อบุคลากรเกิดความเครียดหรืออุปสรรค จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ด้านมุทิตา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการยกย่องชื่นชม และการมีระบบเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายยันห์ แดนกาไสย (2564) และ สุรพล แฉล้มจิตร (2566) ที่สรุปว่าการให้รางวัลและการเสริมแรงทางบวก เมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสร้างความสามัคคี

ลดความขัดแย้งเชิงแข่งขันในองค์กร 4. ด้านอุเบกขาเน้นการบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรม ระบบประเมินผลที่โปร่งใส และการจัดการข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564) และ ปวีร์ รัตโนสถ (2567) ที่ระบุตรงกันว่า หลักอุเบกขาเป็นรากฐานของ "ระบบคุณธรรม" ผู้บริหารต้องปราศจากอคติ ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งความโปร่งใสตรวจสอบได้นี้เองที่เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความไว้วางใจต่อตัวผู้บริหาร 5. ด้านการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กำหนดนโยบาย จัดอบรม และนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิตา สีคำ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการเป็นพี่เลี้ยง กำหนดทิศทาง และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. ด้านเมตตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

2. ด้านกรุณา ในกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบพี่เลี้ยง หรือจัดปฐมนิเทศที่ชัดเจน เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรให้เกิดความมั่นใจ และรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการเข้าสู่ตำแหน่ง

3. ด้านมุทิตา นอกเหนือจากการที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ยกย่องชมเชยแล้ว ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความสำเร็จซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้บุคลากรได้ชื่นชมและเรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการมอบหมายภาระงาน โดยควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาอย่างโปร่งใส เป็นกลาง และคำนึงถึงความถนัด รวมถึงความเหมาะสมของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อป้องกันความรู้สึกเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความหลากหลายระหว่างวัยในองค์กร โดยควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการบริหารงานบุคคลให้มีความ

ยืดหยุ่น เช่น การเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่หรือผู้มีประสบการณ์น้อยได้แสดงความคิดเห็นควบคู่ไปกับการรับฟังและให้เกียรติครูอาวุโส เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและลดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารหรือหลักธรรมอื่น ๆ ร่วมกับหลักที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา
2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ หรือพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถอ้างอิงเชิงนโยบายได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
3. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

ดนัย ไชยโยธา, (2544), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์,* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์.

นงค์รักษ์ ดวงภักดี, (2564), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด,* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นภัทสรณ์ พรหมแก้ว, (2565), การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*

บุญชม ศรีสะอาด, (2560), *การวิจัยเบื้องต้น,* สุวีริยาสาส์น.

ปวีร์ รัตโนสถ, (2567), การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองพัทยา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี, *วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.*

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2551), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,* กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, (2562, 16 เมษายน), *ราชกิจจานุเบกษา,* เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก.

วัชระ คณะทรง, (2565), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2,* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิลาวัณย์ สงขำ, (2567), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี,* (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

โศภิตา สีคำ, (2566), การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย, *วารสารวิชาการรัตนบูศย์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.*

สายยันห์ แดนกาไสย, (2564), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์,* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, (2566), *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2,* จันทบุรี: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560), *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579,* บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.

สุรพล แฉล้มจิตร, (2566), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3,* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), Determining sample sizes for research activities, *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Innovative Leadership of School Administrators in the Suan Thepparat Thipthai Chalermpeakiet School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

กนกวรรณ คำมุง[1], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง2, ทรงยศ แก้วมงคล3

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcei; & Morgan. 1990) ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและเทียบส่วนตามแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.996 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที t-test สถิติค่าเอฟ F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.302) 2) ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน

และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์บนฐานการวิเคราะห์บริบทและข้อมูลเชิงประจักษ์ สร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและมีส่วนร่วม บริหารจัดการอย่างเป็นระบบด้วยหลักฐานและวงจรคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the innovative leadership of school administrators in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani 2) to compare the innovative leadership of these school administrators, classified by gender, work experience, and school size; and 3) to study the guidelines for developing the innovative leadership of school administrators within the aforementioned network. The sample consisted of 237 school administrators and teachers in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet Interdisciplinary Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The sample size was determined using Krejcie and Morgan’s table. Stratified random sampling was employed, using school size as the stratum, followed by proportional allocation for each school, and simple random sampling. The research instruments comprised a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.996, and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results of the research showed that 1) The overall innovative leadership of school administrators in the Suan Thepparat Thiptai Chalermprakiet Interdisciplinary Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.302). 2) Teachers with different genders, work experiences, and school sizes showed no significant differences in their opinions regarding the innovative leadership of the administrators. 3) Regarding the guidelines for developing innovative leadership, administrators should establish a vision based on context analysis and empirical data; create an open and participatory organizational atmosphere; and

manage systematically utilizing evidence-based practices and quality cycles. Furthermore, they should promote active learning, digital technology utilization, and organizational development towards becoming an innovative organization, alongside serving as exemplary role models and inspiring sustainable school advancement.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจโลก และพลวัตทางสังคม ส่งผลให้การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา มีความเข้มข้นทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะสังคม และทักษะดิจิทัล อันเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติพงษ์, 2563; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเชื่อมโยงนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ปเปิดโอกาสให้เกิดเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้และแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความโปร่งใส และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ยังมีศักยภาพในการพัฒนาเชิงเครือข่ายผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สุริยา, 2566; สมาคมวิจัยการศึกษา, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าวยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การขาดแผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยียังไม่เต็มศักยภาพ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ตลอดจนทักษะและความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่ยังไม่เข้มแข็ง ปัจจัยเหล่านี้

ล้วนล้วนเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564; สมาคมวิจัยการศึกษา, 2565; สุริยา, 2566)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

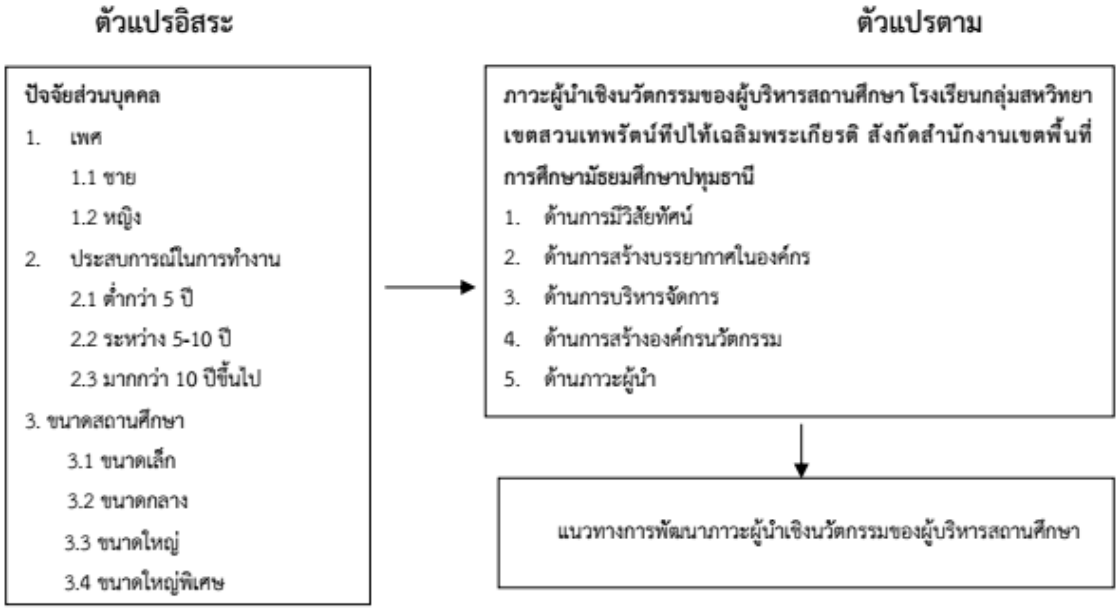
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ข้อมูลเพื่อใช้กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงาน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน
4. ครูได้รับการสนับสนุนและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ จำนวน 15 ท่าน ได้แก่ Rahman และ Rahman (2012); Pollock (2008); Lingard (2009); McMillan (2010); Roscorla (2010); George (2012); Patel (2012); Horth และ Vehar (2012); Miller, Klokgieters และ Deppen (2012); สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559); วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง

(2563); สุกัญญา แช่มช้อย (2562); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); และปวีณา กันถิน (2560) และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านภาวะผู้นำ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 619 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcei; & Morgan. 1990) ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและเทียบส่วนตามแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 3) การบริหารจัดการ 4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม และ 5) ภาวะผู้นำ แบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert 1967)

2. แบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) และกำหนดประเด็นคำถามสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
4. เสนอเครื่องมือฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

2. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่าเท่ากับ .996

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมบันทึกและสรุปข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานด้วย t-test และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้วย One Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกประเด็นและสรุปแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.73	0.313	มากที่สุด	5
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.74	0.320	มากที่สุด	2
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.75	0.322	มากที่สุด	1
4. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.74	0.325	มากที่สุด	3
5. ด้านภาวะผู้นำ	4.74	0.337	มากที่สุด	4
รวม	4.74	0.302	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.322) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.320) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.313) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ประสบการณ์		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	2.670**	.008	1.684	.188	0.317	.813
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	1.586	.114	3.081*	.048	0.602	.614
3. ด้านการบริหารจัดการ	2.268*	.024	2.249	.108	1.064	.365
4. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	1.797	.074	2.260	.107	1.084	.357
5. ด้านภาวะผู้นำ	2.008*	.046	2.556	.080	1.060	.367
รวม	2.212*	.027	2.638	.074	0.812	.489

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารจัดการและด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.81	4.72	4.69
ต่ำกว่า 5 ปี	4.81	-	0.084	0.115
			(0.313)	(0.053)
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.72	-	-	0.031
				(0.845)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.69	-	-	-

จากตาราง 3 การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.302) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.322) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.337) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.313) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการบริหารจัดการและด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 แต่เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์บนฐานการวิเคราะห์บริบทและข้อมูลเชิงประจักษ์ สร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและมีส่วนร่วม บริหารจัดการอย่างเป็นระบบด้วยหลักฐานและวงจรคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน สร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการใช้อิทธิพลเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย (ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ,2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหาร และบทบาทหน้าที่ของครูเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน เช่น โอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานด้านนวัตกรรม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ ความคาดหวังต่อบทบาททางเพศที่แตกต่างกันอาจทำให้กรอบการประเมินภาวะผู้นำแตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละเพศ ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์,2568) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ครูทุกระดับประสบการณ์รับรู้ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจนผ่านการประชุม การนิเทศ และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อยมีความเข้าใจต่อทิศทางการบริหารใกล้เคียงกัน อีกทั้งโครงสร้างและมาตรฐานการปฏิบัติงานภายใต้สังกัดเดียวกันที่ชัดเจน ทำให้ครูปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกัน จึงส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีกรอบนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และแนวทางการบริหารที่เป็นระบบเดียวกันภายใต้สังกัดเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน แม้บริบทด้านขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ (ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ,2566) ที่พบว่าครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาบนฐานการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอก โดยใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายต้นสังกัด และการวิเคราะห์ SWOT เป็นกรอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 คุณธรรมจริยธรรม และการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน เป้าหมายถูกกำหนดอย่างชัดเจน วัดผลได้ และเชื่อมโยงกับนโยบายระดับพื้นที่และระดับชาติอย่างเป็นระบบ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดำเนินผ่านการจัดทำแผนพัฒนาที่ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพและวงจร PDCA ส่งเสริม Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องกำหนดทิศทางเชิงรุกบนฐานข้อมูลและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความเป็นเจ้าของในการพัฒนาโรงเรียน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Avolio, 1994) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจร่วมกัน รวมทั้งแนวคิดของ (Loader,2016) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องกำหนดทิศทางองค์กรบนฐานข้อมูลและบริบท เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิด โปร่งใส และเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมและ PLC ใช้กระบวนการ PDCA และช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการยกย่อง ชื่นชม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่และทดลองนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางความคิด ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ย่อมเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตลอดจนแนวคิดของ (Greenberg และ Baron,2008) ที่ชี้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความร่วมมือ

ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารวางแผนงานโดยศึกษานโยบาย กฎหมาย และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพภายใน-ภายนอก และสารสนเทศนักเรียน เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างงาน มอบหมายหน้าที่ตามศักยภาพบุคลากร และมีระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบผ่านวงจร PDCA การบริหารบนฐานข้อมูล (Data-Driven Management) ช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา อีกทั้งการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความรับผิดชอบ

ร่วมกัน ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hersey&Blanchard,1982) ที่เน้นความเหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Greenberg และ Baron, 2008) ที่อธิบายว่าผู้นำต้องใช้ข้อมูลและโครงสร้างงานที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้รูปแบบการสอนใหม่ภายใต้กรอบที่ชัดเจน พร้อมสนับสนุนผ่าน PLC การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การ Coaching และ Lesson Study รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนผลงานทั้งภายในและเครือข่าย เพื่อขยายผลนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามุ่งพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ดิจิทัล โดยบูรณาการทักษะแห่งอนาคต ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เช่น AI ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอก ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทโลกยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การสร้างระบบสนับสนุนและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการคิดค้น ทดลองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ (Loader, 2016) ที่เน้นการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับ (Bass & Avolio, 1994) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องกระตุ้นทางปัญญาและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตน สนับสนุนการแสดงผลงานและยกย่องชื่นชมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจบนฐานข้อมูล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพและศึกษานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับองค์กรให้ทันต่อบริบทโลกยุคใหม่ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำที่เน้นการเป็นแบบอย่างและการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้เกิดความศรัทธา ความไว้วางใจและความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) และ (Bass & Avolio, 1994) ที่เน้นองค์ประกอบของอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อันเป็นแกนสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเสริมสร้างทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การมองภาพอนาคต และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบท กำหนดเป้าหมาย และวางแผนพัฒนา เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมและนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่อนาคต เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมนวัตกรรม โดยใช้เครื่องมือ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ในระดับที่กว้างขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิผลของสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เห็นผลกระทบในเชิงระบบอย่างชัดเจน

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์. (2563). *การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

เบญญาพร อินทร์แก้ว และอนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่,* 3(2), 874-905.

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 4(3), 330-344.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ.* ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานทิศทางการพัฒนาการศึกษาชาติ พ.ศ. 2565-2575.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สมาคมวิจัยการศึกษา. (2565). *รายงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยการศึกษาแห่งประเทศไทย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุริยา. (2566). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 7(2), 422-437.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika,* 16(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

George, B. (2012). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value.* San Francisco: Jossey-Bass.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming a Leader of Innovation.* Center for Creative Leadership.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177001316447003000308

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: McGraw-Hill.

Lingard, R. (2009). *The Innovation Leader: How to Inspire and Drive Creativity in Organizations.* Copenhagen: Innovation Lab Press.

Loader, M. (2016). Innovative Leadership and Organizational Development. *Journal of Business and Management Research,* 14(1), 45–52.

McMillan, J. (2010). *Transformational leadership and educational change.* Oxford: Oxford University Press.

Miller, P., Klokgieters, K., & Deppen, S. (2012). *Innovative leadership: Best practices in leading organizational change.* Amsterdam: Deloitte Center for the Edge.

Patel, D. (2012). *Innovative Leadership for the Future of Schools.* New Delhi: Sage Publications.

Pollock, K. (2008). *Developing Innovative Leadership in Educational Administration.* Toronto: University of Toronto Press.

Rahman, S., & Rahman, M. (2012). *Innovative Leadership and Educational Transformation.* Dhaka: Bangladesh Open University.

Roscorla, T. (2010). *Innovation Leadership in Digital Learning.* Washington, DC: EdTech Magazine.

Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika,* 40(1-2), 87-104. https://doi.org/10.2307/2333100

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

Academic Administration of School Administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2

ศิริรัตน์ สิทธิพล[1], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[2], ทรงยศ แก้วมงคล[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, sirirat.sitt@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง กำหนดจากตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 298 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูชุมชนและผู้ปกครองใช้มาตรฐานการเรียนรู้เป็นฐานพัฒนาการจัดการเชิงรุกใช้สื่อและและเทคโนโลยีอย่าง

เหมาะสมมีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตรและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of academic administration of school administrators under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2; (2) to compare teachers’ opinions toward academic administration, classified by gender, educational level, work experience, and school size; and (3) to explore guidelines for academic administration. The sample consisted of 298 teachers working in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and F-test One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1. The overall and individual aspects of academic administration were at a high level. The highest mean score was found in the development of instructional media, innovation, and educational technology, followed by learning management process development and curriculum development, respectively. 2. The comparison of teachers’ opinions revealed no statistically significant differences at the .05 level when classified by gender, educational level, work experience, and school size. 3. The guidelines for academic administration indicated that school administrators play a crucial role as instructional leaders, emphasizing participation from all stakeholders, systematic development, and the application of technology to enhance the quality of learning management and students’ academic achievement sustainably. Emphasis should be placed on collaboration among teachers, communities, and parents, the use of learning standards as a foundation for active learning management, appropriate use of media and technology, supportive supervision, and continuous professional development of teachers to sustainably improve educational quality.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Primary Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ส่งผลให้สังคมเกิดความผันผวนและความท้าทายที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพรอบด้าน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 111 โรงเรียน ครอบคลุมระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบปัญหาในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ภาระงานของผู้บริหารที่มากเกินไป การขาดความเป็นระบบในการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ต่อเนื่อง และการมอบหมายงานวิชาการให้บุคลากรที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจโดยตรง ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งยังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าที่กำหนดแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จะได้ดำเนินมาตรการยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมุ่งศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ (3) การวัดและประเมินผล (4) การนิเทศการศึกษา และ (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

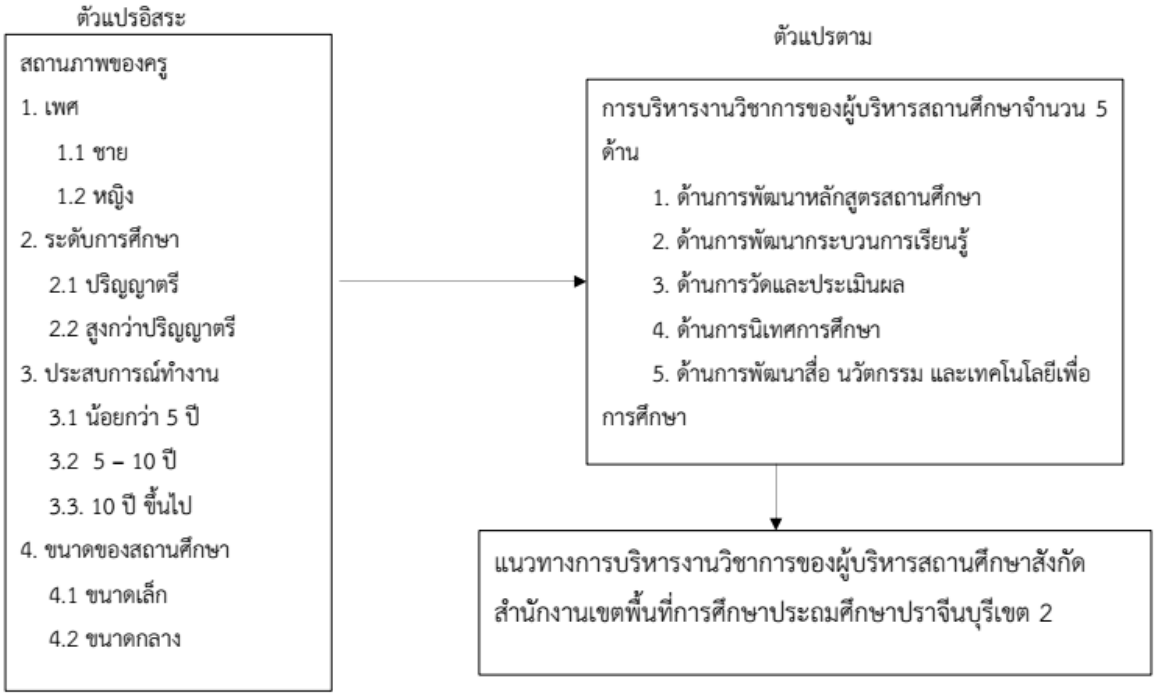
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อส่งเสริมครูวิชาการให้มีทักษะในการปฏิบัติงานและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ตามแนวความคิดการบริหารงานวิชาการมากำหนดเป็นแนวความคิด 5 ด้านโดยสังเคราะห์จากกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33-34) นัฐพล พันโน (2566: 96 กิตติชัย อาจหาญ (2565: 70 พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564: 14) ไชยา หานุภาพ (2564: 13) ดังภาพประกอบ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ในปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 1,311 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ในปีการศึกษา 2568 ได้จำนวนทั้งสิ้น 298 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดจำนวนทั้งสิ้น 298 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน 50 ข้อ

ขั้นตอนการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. ศึกษาและเลือกวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ แล้วตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง
4. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะจากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดคะแนนไว้

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (IOC: Index of Item Objectives Congruence) ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน
7. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยรูปแบบ Google Form เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามแบบ Online และได้รับแบบสอบถามจำนวน 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
6. ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. หาค่าสถานภาพส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. หาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ใช้ ทดสอบค่าที (Independent t-test) ในการเปรียบเทียบตัวแปรเพศ และตัวแปรระดับการศึกษา ส่วนตัว แปรประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.24	0.310	มาก	5
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.33	0.350	มาก	3
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.36	0.398	มาก	2
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.390	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.61	0.468	มาก	1
รวม	4.36	0.301	มาก	

จากตาราง 1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.301) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.468) รองลงมา ได้แก่ การวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.398) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.350) การนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.390) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.3010) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานดังตาราง

การบริหารงานวิชาการ	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	t	p-value	F	p-value	t	p-value
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.500	.001**	0.835	.405	1.424	.243	-0.098	.922
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.201	.002**	1.732	.084	1.913	.149	0.815	.416
3. ด้านการวัดและประเมินผล	2.824	.005**	2.567	.029*	0.371	.691	0.861	.390
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	2.113	.035*	1.069	.286	0.245	.783	0.634	.527
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	6.131	.000**	-0.075	.940	0.958	.385	0.861	.390
โดยรวม	4.482	.000**	1.233	.219	0.225	.798	0.830	.407

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า

ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำหรับด้านการนิเทศการศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปผลเชิงวิจัยได้ดังนี้

เพศ ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t = 4.482, p = .000) ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 1.233, p = .219) ประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 0.225, p = .798) ขนาดสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 0.830, p = .407)

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้ปกครอง พร้อมกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู นอกจากนี้ยังส่งเสริมการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง มีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่ระบุว่างานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์ (2566) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่ระบุว่าการจัดหาและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.1 ผลด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ว่าการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการบูรณาการหลักสูตรกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งแสดงถึงการบริหารหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ ขณะเดียวกัน การนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนา การจัดสรรงบประมาณและ

ทรัพยากร ตลอดจนการกำกับติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ล้วนสะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์ (2566) ศึกษาเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ว่าการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ่ย (2566) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน ที่พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ผลด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการส่งเสริมให้ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างผู้เรียน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้านนอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการสอนอย่างเหมาะสม รวมถึงการบูรณาการหลักสูตรกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและชีวิตจริง แสดงให้เห็นถึงการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทจริงของผู้เรียน อันจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพในลำดับถัดมา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำแก่ครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน สะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ หรือความพร้อมของ

ครูบางส่วน อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในหลากหลายมิติ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพรรษกรณ์ ชัยพรม (2565) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร 2) ซึ่งพบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการใช้แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

1.3 ผลด้านการวัดและประเมินผลผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการเรียนรู้ในมิติที่หลากหลาย โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสำคัญกับการวัดผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สะท้อนถึงแนวคิดการประเมินที่มุ่งเน้นสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูออกแบบการประเมินที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ขณะเดียวกัน การส่งเสริมให้ครูนำผลและข้อมูลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมถึงการสะท้อนและปรับปรุงวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงการใช้การประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) อย่างเป็นระบบ ส่วนการกำกับ ติดตาม การให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือวัดผล และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการประเมินระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านสอดคล้องกับแนวคิดของ ญาณีภรณ์ ศรีชมภู ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษา ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เน้นว่าการวัดและประเมินผลควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้การประเมินสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและเป็นธรรม

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ

กับการนิเทศในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมการนิเทศแบบร่วมมือระหว่างครู ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ การส่งเสริมให้มีการประเมินผลและติดตามประสิทธิภาพของการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และการจัดให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการติดตามผลการนิเทศและนำผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูใช้ผลการนิเทศเป็นข้อมูลสะท้อนการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนา (Supervision for Improvement) ขณะเดียวกัน การสนับสนุนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพตามผลการนิเทศ ล้วนสะท้อนถึงบรรยากาศการนิเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนประเด็นการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังคงมีบทบาทในการให้คำปรึกษาเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนอย่างแท้จริงผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร บุญถนอม (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าการนิเทศการศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศที่มีคุณภาพและต่อเนื่องสามารถส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน

1.5 ผลด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญผลการวิจัยด้านการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน สะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนให้ครูคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและความสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การส่งเสริมการบูรณาการสื่อและเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแสดงถึงการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้เชิงระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการจัดหาและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้ครูออกแบบสื่อที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และการติดตามประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม ล้วนสะท้อนถึงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง แม้ประเด็นการสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนอย่างชัดเจน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างมีประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีความพร้อมในการบริหารจัดการงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขตสองจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่วนด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของธนากร ศรีอุทธา (2566) ที่พบว่า แม้โดยภาพรวมจำแนกตามเพศจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้าน สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพศอาจส่งผลต่อการรับรู้ในมิติย่อยของการบริหารงานวิชาการดังนั้น อาจสรุปได้ว่า แม้งานวิจัยส่วนใหญ่จะพบว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมองค์กร และรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว.

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน

การวัดและประเมินผลที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพรวมของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษามีแนวทาง นโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ครูทุกระดับการศึกษารับรู้การบริหารงานในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ชญานันท์ ชราชิต (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการวัดและประเมินผลที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของณัฏฐ์ชญานันท์ ชราชิต ที่ไม่พบความแตกต่างในรายด้าน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ด้านการวัดและประเมินผลเป็นมิติที่ต้องอาศัยความรู้เชิงวิชาการเฉพาะทาง และความเข้าใจในหลักการประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีมุมมองเชิงลึกหรือเกณฑ์ในการพิจารณาที่แตกต่างจากครูระดับปริญญาตรี ดังนั้นโดยภาพรวมผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ชญานันท์ ชราชิต ในประเด็นที่ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แต่มีข้อค้นพบเพิ่มเติมในมิติด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ความรู้เฉพาะด้านที่อาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินการบริหารงานวิชาการในบางมิติ.

2.3 ครูที่มีมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้หรือความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยจึงรับรู้และประเมินผลการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ครูทุกคนไม่ว่าจะมี

ประสบการณ์มากหรือน้อย ได้รับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และรับรู้แนวทางการบริหารในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งการทำงานในรูปแบบทีม การประชุมวางแผน และการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรัญญา เหล่าลาด (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นมาตรฐานและความเสมอภาคในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

2.4 ครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้บริบทด้านทรัพยากรหรือจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน แต่ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารงานวิชาการตามกรอบมาตรฐานเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลให้การรับรู้ของครูในสถานศึกษาขนาดต่างกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นมาตรฐานและความเสมอภาคในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตร โดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเป็นฐานสำคัญในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตร สนับสนุนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้การบริหารหลักสูตรมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่น

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Approach) โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการบูรณาการความรู้กับชีวิตจริงและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควบคู่กับการนิเทศ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่าง

ต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3.3 ด้านการวัดและประเมินผล

ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาผู้เรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการสะท้อนผลการเรียนรู้

3.4 ด้านการนิเทศการศึกษา

ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและกัลยาณมิตร ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของครู มีการติดตาม ประเมินผล และนำผลการนิเทศไปใช้วางแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3.5 ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา

ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน มีการจัดหาและพัฒนาทรัพยากรดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของครู และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งบูรณาการสื่อและเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้นำผลไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยจัดอบรมพัฒนาศักยภาพครูและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพครูในการสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้การประเมินสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการวิจัยให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้แบบสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่มร่วมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนสภาพการบริหารงานวิชาการได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสถานศึกษาในหลายเขตพื้นที่การศึกษา หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลาย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยหรือแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น.

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *กฎกระทรวงว่าด้วยแนวทางการพัฒนาและจัดการข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์. (2566). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จิราพร บุญถนอม. (2565). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณัฏฐ์ชญานันท์ ชราชิต. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชล 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณพรรษกรณ์ ชัยพรม. (2565). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร.* การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ญาณีภรณ์ ศรีชมภู. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธนากร ศรีอุทธา. (2566). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ่ย. (2566). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน.* การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* พิมพ์ดี.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศรัญญา เหล่าลาด. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (2568). *รายงานผลการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2568.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.

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

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

School Based Management of School Administrators of Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan

จิณณ์ประกฤษฎิ์ ภูธนัญภิรมย์[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[3]

[1]หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]คณะคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดจากสูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 3 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า t-test แบบ Independent และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) กรณีที่มีความแตกต่างจะนำมาเปรียบรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทั้งระบบ มีอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ มีอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับการบริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิจัยสามารถ

นำไปใช้เป็นแนวทางผู้บริหารมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารจัดการตนเองของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นองค์รวม และยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

คำหลัก: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) investigate the school-based management practices of school administrators; 2) compare school-based management practices classified by educational level, work experience, and school size; and 3) propose guidelines for developing school-based management among school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 241 teachers from schools under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) formula, and selected through stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments employed in this study consisted of a questionnaire administered to teachers, focusing on school-based management of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok. The questionnaire yielded a reliability coefficient of 0.97, indicating high internal consistency. Additionally, structured interviews were conducted with five key informants, comprising three Senior Professional Level teachers and two heads of learning area departments. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using an independent t-test and one-way ANOVA (F-test). When statistically significant differences were found, Scheffe’s method was used for pairwise comparison. Content analysis was applied to qualitative data using semi-structured interview.

The research results were found that 1) overall, the school-based management of educational administrators was at a high level. When considering each aspect, accountability had the highest mean, followed by whole-system development, while decentralization had the lowest mean, though still at a high level. 2) The comparison of school-based management, classified by education level and school size, showed no

statistically significant differences overall. However, differences in work experience showed statistically significant differences at the .05 level. (3) The findings suggested that administrators should appropriately decentralize authority, promote school autonomy, encourage participation from all stakeholders in decision-making, demonstrate supportive leadership, support and motivate personnel, implement holistic school development, and ensure transparency and accountability. These practices contributed to effective administration and enhanced the overall quality of education.

Keywords: School-Based Management, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และ กระทรวงศึกษาธิการภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ที่มุ่งเสริมสร้างความคล่องตัว อิสระ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสถานศึกษา หลักสำคัญของการจัดการศึกษาคือการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างสมดุลระหว่างความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ทั้งนี้ SBM เป็นรูปแบบการบริหารที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเน้นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจร่วม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ในบริบทของ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่าน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และกำกับดูแลโรงเรียน จำนวน 437 แห่งใน 50 สำนักงานเขต (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2568) ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินงานตามแนวคิด SBM อย่างไรก็ตาม ผลการติดตามประเมินผลที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SBM แตกต่างกัน และการกระจายอำนาจยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2549) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 9 แห่ง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เร่งรัดคุณภาพการศึกษาโดยใช้การประเมิน นิเทศ และพัฒนาศักยภาพครู

และผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญ แม้มีความพยายามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ความแตกต่างด้านบริบทและศักยภาพของแต่ละโรงเรียนอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามหลัก SBM

ดังนั้น การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจและเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน.

วัตถุประสงค์

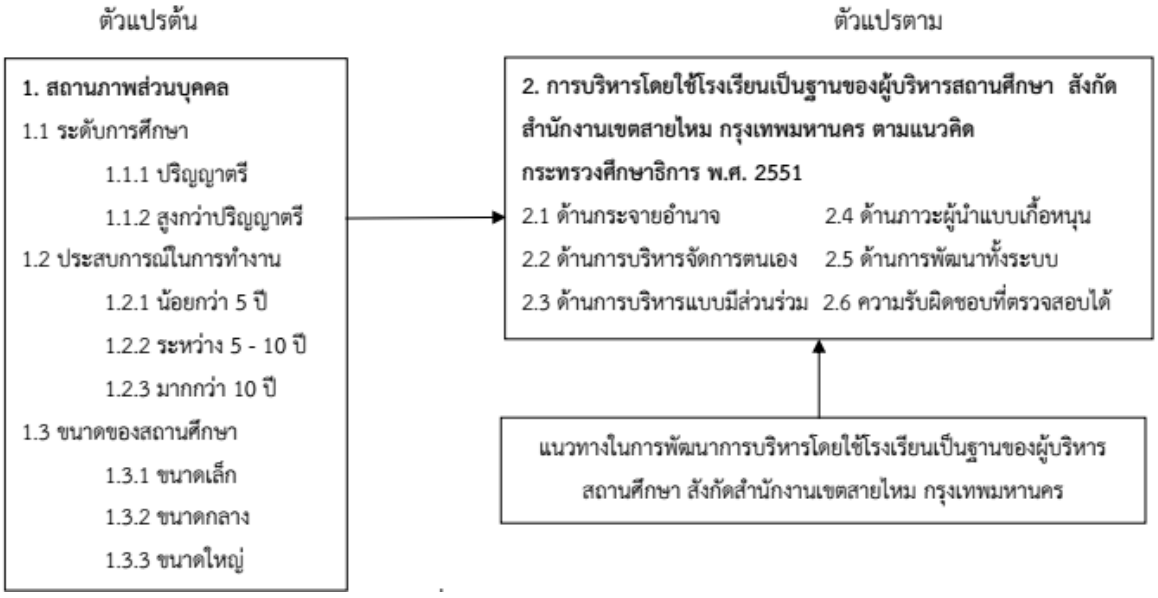
1. เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความเข้าใจและสามารถนำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในการจัดการศึกษา การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม
3. เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 605 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 9 โรงเรียน 2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดจากสูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ระดับ .5 และระดับความเชื่อมั่นได้ 95% สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยสอบถามตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ด้านการพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้แบบสอบถามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale 1967) ตอนที่ 3 การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม 3) สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครู 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ 5) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ 6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง 8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 9) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 10) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง 3) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญา มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับการบริหารเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้านดังนี้

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร	ลำดับที่
1.ด้านการกระจายอำนาจ	4.31	0.293	มาก	6
2.ด้านการบริหารจัดการตนเอง	4.33	0.303	มาก	5
3.ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.41	0.293	มาก	3
4.ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน	4.39	0.350	มาก	4
5.ด้านการพัฒนาทั้งระบบ	4.43	0.343	มาก	2
6.ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ	4.44	0.307	มาก	1
รวม	4.38	0.183	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.183) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.307) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทั้งระบบ มีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.343) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ มีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.293) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D	t	p-Value
1. ด้านการกระจายอำนาจ	ปริญญาตรี	4.30	0.286	-1.169	.432
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.35	0.314		
2. ด้านการบริหารจัดการตนเอง	ปริญญาตรี	4.33	0.277	-0.437	.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.35	0.374		
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	4.38	0.288	-2.530	.956
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.49	0.293		
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน	ปริญญาตรี	4.36	0.330	-2.720	.146
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	0.390		
5. ด้านการพัฒนาทั้งระบบ	ปริญญาตรี	4.40	0.351	-2.477	.165
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.298		
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ	ปริญญาตรี	4.42	0.298	-2.392	.0387
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.320		
รวม	ปริญญาตรี	4.36	0.179	-3.190	.0971
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	0.184		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ด้านการพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารจัดการตนเอง มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องทำตารางรายคู่เชฟเฟ่

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-Value
1. ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.000	0.004	0.996
ภายในกลุ่ม	20.599	238	0.087		
รวม	20.600	240			
2. ด้านการบริหารจัดการตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.120	2	0.560	6.373	0.002*
ภายในกลุ่ม	20.916	238	0.088		
รวม	22.036	240			
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	1.226	0.295
ภายในกลุ่ม	20.338	238	0.085		
รวม	20.547	240			
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน					
ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.386	3.212	0.042*
ภายในกลุ่ม	28.630	238	0.120		
รวม	29.402	240			
5.ด้านการพัฒนาทั้งระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	1.817	2	0.908	8.186	0.000*
ภายในกลุ่ม	26.407	238	0.111		
รวม	28.224	240			
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ					
ระหว่างกลุ่ม	1.183	2	0.592	6.580	0.002*
ภายในกลุ่ม	21.398	238	0.090		
รวม	22.581	240			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.590	2	0.295	9.388	0.000*
ภายในกลุ่ม	7.483	238	0.031		
	8.073	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ประสบการณ์แตกต่างกัน มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน และด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องทำตารางรายคู่เชฟเฟ่

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-Value
1. ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.326	2	0.163	1.912	0.150
ภายในกลุ่ม	20.274	238	0.085		
รวม	20.600	240			
2. ด้านการบริหารจัดการตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.031	0.339	0.713
ภายในกลุ่ม	21.974	238	0.092		
รวม	22.036	240			
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	0.746	2	0.373	4.485	0.012*
ภายในกลุ่ม	19.801	238	0.083		
รวม	20.547	240			
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน					
ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.171	1.404	0.248
ภายในกลุ่ม	29.059	238	0.122		
รวม	29.402	240			
5.ด้านการพัฒนาทั้งระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.179	2	0.089	0.759	0.469
ภายในกลุ่ม	28.045	238	0.118		
รวม	28.224	240			

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-Value
6. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.020	0.207	0.813
ภายในกลุ่ม	22.541	238	0.095		
รวม	22.581	240			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.094	2	0.047	1.402	0.248
ภายในกลุ่ม	7.979	238	0.034		
	8.073	240			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ด้านการพัฒนาทั้งระบบและด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องทำตารางรายคู่เชฟเฟ่

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา แต่ละด้านจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 ท่าน แนวทางการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีที่คล้ายและตรงกัน ดังนี้

3.1 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังครูและหัวหน้ากลุ่มสาระอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านวิชาการ การวางแผนงาน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2 ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง โดยสามารถกำหนดแผนงาน นโยบาย และการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน

3.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอแนวคิด

3.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน พบว่า ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา สนับสนุน ให้กำลังใจ และสร้างความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร

3.5 ด้านการพัฒนาทั้งระบบ จากความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปในลักษณะองค์รวม โดยเชื่อมโยงการพัฒนาทุกด้านเข้าด้วยกัน ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และความร่วมมือกับชุมชน

3.6 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พบว่า โรงเรียนมีระบบการดำเนินงานที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ โดยมีการรายงานผลการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการจัดเก็บเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ ระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับการบริหารไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ด้านการพัฒนาทั้งระบบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารจัดการตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีระดับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการพัฒนาทั้งระบบ ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนและด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ด้านการพัฒนาทั้งระบบ และด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยผู้ให้สัมภาษณ์มีการแสดงความคิดเห็นดังนี้

3.1 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่ามีการกระจายอำนาจให้ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระอย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่าโรงเรียนสามารถกำหนดแผน นโยบาย และตัดสินใจได้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์จริง

3.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือและความเป็นเจ้าของร่วม

3.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน พบว่าผู้บริหารสนับสนุน ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านการพัฒนาทั้งระบบ พบว่าพัฒนาโรงเรียนแบบองค์รวม เชื่อมโยงทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.6 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พบว่ามีระบบงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านการรายงานและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดในการบริหารการศึกษาที่มุ่งให้โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาโดยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และการตรวจสอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ สีหาทัพ (2561, 99) เรื่อง การศึกษาสภาพและ แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกระจายอำนาจเป็นการมีอำนาจร่วมกันเป็นรูปแบบของประสิทธิภาพที่เพิ่มประสิทธิผลของการใช้จ่ายในระบบการศึกษาด้วยการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ และการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการกระจายเนื้อหาทางการศึกษา อีกทั้งกฎกระทรวงศึกษาธิการได้ กำหนดหลักเกณฑ์ ดังที่ เกวลี เกรัมย์ (2561, 51) ได้ กล่าวว่า การกระจายอำนาจ คือ การกระจายอำนาจจากการบริหารระดับบนลงมาสู่ระดับล่างให้มีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินการ ซึ่งการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา หมายถึง การที่อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติวัชร ถ้วยงาม (2558, 80) เรื่อง รูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการตนเองตามแนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานประกอบด้วย 1) หลักการบริหารแบบดุลยภาพที่ยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) มียุทธวิธีที่หลากหลายที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในแต่ละสถานศึกษา 3) การบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ ดังนั้นการบริหารในแต่ละสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ระบบบริหารจัดการตนเองภายใต้นโยบายหลัก และยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี เกรัมย์ (2561, 103) เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการตนเองอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ สถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญา สุนทรชัชเวช (2562, 867) เรื่อง การเปรียบเทียบทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นการมีภาวะผู้นำ ที่ไม่ใช่ผู้นำแบบชี้นำหรือสั่งการ แต่เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญานี ภัทรวารินทร์ (2556, 132) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาทั้งระบบ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักการพัฒนาทั้งระบบ เป็นการปรับโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารใหม่โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญานี ภัทรวารินทร์ (2556, 132) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน ด้านการพัฒนาทั้งระบบอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานที่มีภารกิจบริการสาธารณะได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สีแดง (2562, 70) เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดกับครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นการบริหารที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ วงศ์พรหม (2560, 187) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันสถานศึกษาได้ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี เกรัมย์ (2561, 6) เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมบุคลากรในโรงเรียนให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ศรีสุพรรณ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2565, 186) เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารจัดการตนเองของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นองค์รวม และยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการกระจายอำนาจ จากผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการการระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

2. ด้านการบริหารจัดการตนเอง จากผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักด้านธรรมาภิบาลแก่ครูและบุคลากร กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ส่งเสริมการสื่อสาร

4. ด้านภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน จากผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมาย

5. ด้านการพัฒนาทั้งระบบ จากผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

6. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากผลการวิเคราะห์ สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอื่น ๆ

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงมหาดไทย. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ. กองโยธาธิการและผังเมือง.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). *แนวทางการสร้างเสริมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

เกวลี เกรัมย์. (2561). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิติวัชร ถ้วยงาม. (2558). *รูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดบุรีรัมย์.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชัญญา สุนทรชัชเวช. (2562). การเปรียบเทียบทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* 10(1). 860-873.

ชญานี ภัทรวารินทร์. (2013). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* 10(2). 188-201.

พิมพ์ชนก ศรีสุพรรณ์. (2565). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.* การศึกษาอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพชรรัตน์ สีหาทัพ. (2561). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภูมินทร์ วงศ์พรหม. (2560). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วาสนา สีแดง. (2562). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสาร มจร.พุทธปัญญาปริทรรศน์* 4(3).

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ. ร้านพจน์กล่องกระดาษ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559).* กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการจัดกระบวนการ. เรียนรู้ของครูต้นแบบ (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542).* นนทบุรี.บริษัท แคนคิด มีเดีย จำกัด.

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 Method of Constructing and Attitude Scale. In M. Fishbeic (Ed.), *Attitude Theory and Measurement,* (pp. 90-95). New York, Wiley & Son.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Teachers' Work Motivation in Schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

ทักษิณ ธุระตา[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[3]

[1]นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 319 คน และสัมภาษณ์ ครูหัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test F-Test การหารายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ 3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนทรัพยากร และบริหารอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, สถานศึกษา

Abstract

This study aimed to examine, compare, and propose guidelines for enhancing teachers’ work motivation classified by gender, age, educational level, and school size. The sample consisted of 319 teachers under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year, and interviewed group leaders and school administrators altogether of 5 people and five administrators were interviewed. The instruments included a five-point rating scale questionnaire (reliability = .97) and a semi-structured interview. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffé’s post hoc test, and content analysis.

The research results were as follows; 1. The teachers’ work motivation in educational institutions, both overall and by individual aspects, was found to be at a high level. 2. The comparison of teachers’ work motivation classified by gender and school size revealed no statistically significant differences overall. However, when classified by educational level, a statistically significant difference was found at the .05 level. Likewise, when classified by years of work experience, a statistically significant difference was found at the .05 level. Therefore, pairwise comparisons were conducted using the Scheffé method. 3. The guidelines emphasized participative management, adequate resource support, and fairness in administration to enhance teacher motivation and promote sustainable school development.

Keywords: motivation, teachers’ work performance, schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในระดับสากล หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2015; OECD, 2019) สำหรับประเทศไทย แม้ว่าจะมีการดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติยังสะท้อนว่าคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนไทยในหลายด้านยังอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และยังคงเป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; OECD, 2023)

ในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัดและระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข แม้ว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและนโยบายจะมีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ครูในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ภายใต้ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังของระบบ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ แนวคิดของ Victor Vroom ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิผลของการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ หากครูขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

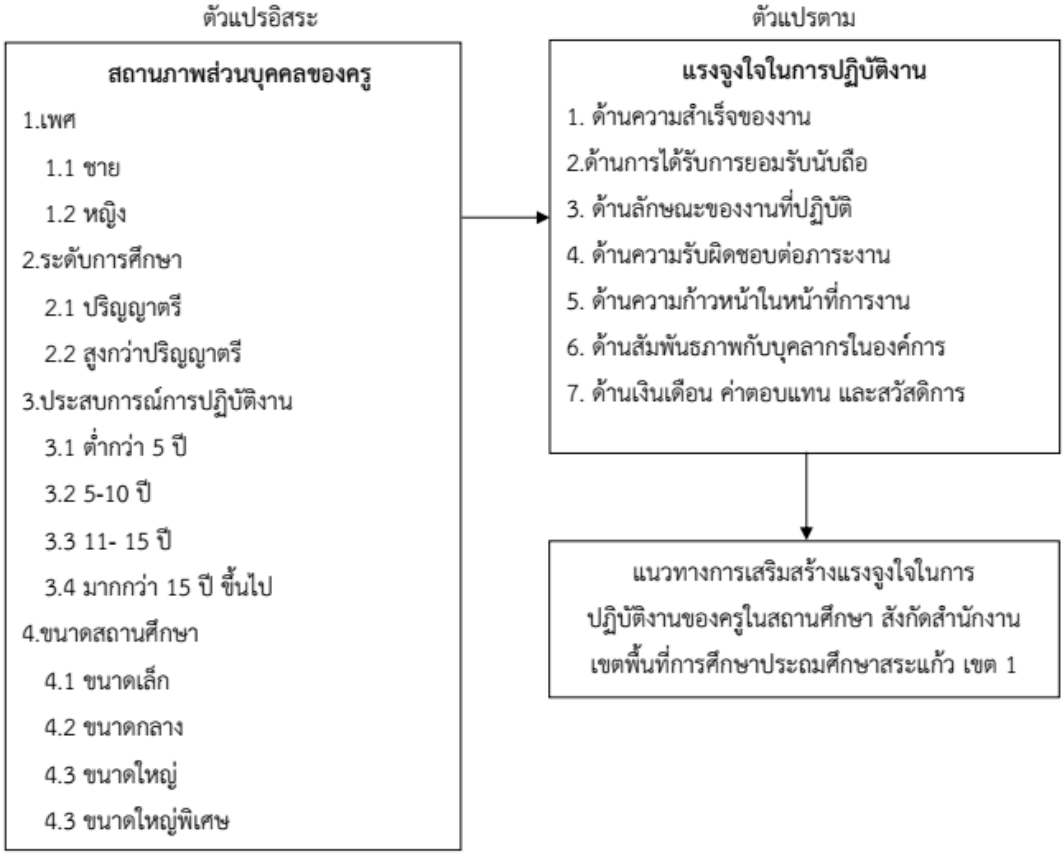
2. ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

4. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารนักวิชาการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ Herzberg (1959); หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563); ธนพรรธ อนุเวช (2564); จิดาภา ศรีสังข์ (2564); บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564); ภัทราลี แน่นอน (2565); สุจิรา ถาปันแก้ว (2565); สุธาทิพย์ ทองอ้น (2566); ศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ (2567); ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567) มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 144 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,571 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยคำนวณจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 319 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นจึงคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิให้สอดคล้องกับจำนวนประชากร และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก จากบัญชีรายชื่อครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาจนครบตามจำนวนที่กำหนด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 144 แห่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1 จากการ try out ได้ค่าความเชื่อมั่น .97

2. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล

3. นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

4. เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 319 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวน และวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.80	0.355	มาก	6
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.350	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.360	มาก	7
4. ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	3.83	0.377	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.402	มาก	4
6. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	3.82	0.355	มาก	3
7. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.84	0.399	มาก	1
รวม	3.81	0.212	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.212) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.399) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.377)และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.360) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.678	0.498	1.790	0.074	0.806	0.491	0.127	0.944
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.284	0.777	-0.376	0.707	0.955	0.414	1.265	0.286
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.168	0.866	-0.494	0.622	1.811	0.145	0.351	0.788
4. ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน	1.025	0.306	1.041	0.299	0.942	0.421	0.431	0.731
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.023	0.982	1.231	0.219	2.842	0.038*	1.776	0.152
6. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	0.245	0.807	2.753	0.006**	3.857	0.010**	0.527	0.664
7. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.468	0.640	1.928	0.055	0.504	0.680	1.481	0.220
รวม	0.633	0.527	2.504	0.013*	2.841	0.038*	0.152	0.928

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ อีกทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ควบคู่กับการติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เมื่อครูประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรแสดงการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจ อันจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างการยอมรับแก่ครู โดยแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งชื่นชม เชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ความสำเร็จผ่านเวทีสาธารณะหรือช่องทางของสถานศึกษา นอกจากนี้ การมอบหมายภารกิจสำคัญและให้อำนาจตัดสินใจยังสะท้อนถึงความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู โดยคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานเป็นหลัก พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย อันจะส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมความรับผิดชอบของครูผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานควบคู่กับความไว้วางใจในการตัดสินใจ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน อีกทั้งจัดให้มีระบบติดตามและรายงานผลที่สะท้อนผลการดำเนินงานตามความเป็นจริง ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานตามบริบทและช่วงเวลา อันจะช่วยให้ครูตระหนักในบทบาท เห็นคุณค่าในความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะ การเข้ารับการอบรมสัมมนา การทำวิจัย และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งจัดให้มีที่ปรึกษา ทรัพยากร และงบประมาณอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ควรวางเส้นทางความก้าวหน้าโดยมอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีผ่านการบริหารที่ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ ใช้การสื่อสารเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นกันเอง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ควรดูแลเอาใจใส่และไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งด้วยความเป็นธรรม อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้อต่อความร่วมมือ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยใช้ผลงานที่ปรากฏเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการพื้นฐานและให้ความช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเป็นระบบ ตลอดจนดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทั้งนี้ แม้งบประมาณจะมีข้อจำกัด การบริหารสวัสดิการภายในอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพย่อมช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน อยู่ในระดับมาก ส่วน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกมิติ โดยผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และติดตามประเมินผลควบคู่กับการยกย่องชื่นชมความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานนอกจากนี้ ควรสร้างการยอมรับและความไว้วางใจผ่านการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน อันจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทนและ

สวัสดิการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัล หรือบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ และรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา ศรีสังข์แรง(2563) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราลี แน่นอน (2565) พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ กมลชนก สีนวล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของสิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการติดตาม ประเมินผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เมื่อครูประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะให้การยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจ ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคลากร เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน และมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนองตอบความต้องการของบุคลากร และเป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่ส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างการยอมรับนับถือแก่ครูผ่านการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ การให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงผลงานอย่างเท่าเทียมกัน ควบคู่กับการชื่นชม เชิดชูเกียรติ และประกาศความสำเร็จทั้งในที่สาธารณะและช่องทางของสถานศึกษา รวมถึงการมอบหมายภารกิจสำคัญและความไว้วางใจในการตัดสินใจ ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ จิดาภา ศรีสังข์ (2564) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยหมายถึงความต้องการของครูที่จะได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ คุณค่า และเกียรติจากผู้อื่น ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ความไว้วางใจ และการให้เกียรติในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการได้รับการยอมรับต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนว่าครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณค่าในองค์การ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู โดยยึดหลักความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ ภัทราลี แน่นอน (2565) ได้กล่าวว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยการมีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและแบบแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การดำเนินงานที่มีรูปแบบ โครงสร้าง และระเบียบที่ชัดเจนยังช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน ผู้บริหารส่งเสริมความรับผิดชอบของครูผ่านการกระจายอำนาจและการมอบหมายภาระงานพร้อมความไว้วางใจในการตัดสินใจ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควบคู่กับระบบติดตามและรายงานผลที่สะท้อนผลงานจริง รวมถึงการพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานตามบริบทและช่วงเวลา ส่งผลให้ครูตระหนักถึงบทบาทของตน เห็นคุณค่าในความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ สุจิรา ถาปันแก้ว (2565) ได้กล่าวว่า เป็นการที่ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้

ความสามารถ อุทิศเวลาและทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชายังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการสนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ควบคู่กับการจัดเตรียมที่ปรึกษา ทรัพยากร และงบประมาณ รวมถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าโดยมอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูเติบโตในสายอาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ สุธาทิพย์ ทองอ้น (2563) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถของครู ช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งในช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูสามารถสอบเปลี่ยนสายงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3.6 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรผ่านการบริหารแบบมีมนุษยสัมพันธ์ ใช้การสื่อสารเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงได้อย่างเป็นกันเอง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่และการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งอย่างยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้อต่อความร่วมมือ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของ บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากบุคลากรในองค์การ ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกอบอุ่นใจ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความสนิทสนมกลมเกลียวและการให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานยังส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดผลงานจริงเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ควบคู่กับการจัดสวัสดิการพื้นฐานและการช่วยเหลือด้านการเงินอย่างเป็นระบบ รวมถึงการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว แม้งบประมาณจะมีข้อจำกัด แต่การ

บริหารจัดการสวัสดิการภายในอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ หนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563) ได้กล่าวว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหมายถึงผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลและผลตอบแทนเพิ่มเติมที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนสวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ และเงินโบนัส ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตและส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอิสระในการวางแผนและตัดสินใจของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน
3. ควรสนับสนุนและยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก สีนวล. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิดาภา ศรีสังข์. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปาจรีย์ คะประสิทธ์. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภัทราลี แน่นอน. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

มธุรส แผ่นทอง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนึ่งฤทัย สายเมฆ. (2563). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง).* การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิทธิพงษ์ หมั่นมาก. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุจิรา ถาปันแก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธาทิพย์ ทองอ้น. (2566). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

OECD. (2019). *Future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030.* OECD Publishing.

OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education.* OECD Publishing.

UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO Publishing.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Factors Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Extended Opportunity Schools under Trat Primary Educational Service Area Office

ฎีกา สุภาสัย[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 193 คน ได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8-1.0 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .931 และด้านประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .892 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์สมการพยากร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xtotal} = .318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 2.911 + 0.154 (X5)$$

$$ZY = 0.298 (ZX5)$$

คำหลัก: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ/ ประสิทธิผล/ การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the level of factors affecting the effectiveness of academic administration 2) to study the level of effectiveness of academic administration 3) to study the relationship between factors affecting the effectiveness of academic administration in extended opportunity schools and 4) to study factors affecting the effectiveness of academic administration in extended opportunity schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. A sample size of 193 was determined from school directors and teachers from academic administration in extended opportunity schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. The sample size was calculated using the Krejcie-Morgan table at a significance level of .05 and stratified random sampling based on school size. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The index of item-objective congruence between 0.80-1.00, The reliability of the questionnaire on factors affecting the effectiveness of academic administration was .931 and on effectiveness of academic administration was .892. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product moment correlation coefficient, multiple regression analysis by stepwise and regression equation analysis.

The research results were: 1) the level of factors affecting the effectiveness of academic administration in extended opportunity schools were at a high level 2) the level of effectiveness of academic administration in extended opportunity schools were at a high level 3) The analysis of the relationship between factors affecting the effectiveness of academic administration in extended opportunity schools, overall was rated at a relatively low level (r_{xtotal} = .318) at .01 level of significance 4) The predictor variable for the factors affecting the effectiveness of academic administration in extended opportunity

schools under the Trat Primary Educational Service Area Office was the factor of attracting. The regression of raw scores and standardized scores were as follows;

$$Y = 2.911 + 0.154 (X5)$$

$$ZY = 0.298 (ZX5)$$

Keywords: The factors affecting the effectiveness of academic administration / Effectiveness/ Academic administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความ รู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของภาครัฐในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจึงถูกริเริ่มขึ้นเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลหรือมีข้อจำกัดในการศึกษาต่อ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงหมายถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษา จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีพื้นฐานของโรงเรียนมาจากการขยายโรงเรียนประถมศึกษาเดิมให้จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วย (อดิศร ก้อนคำ, 2563)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลที่อาจไม่สามารถเข้าถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ได้ การมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในชุมชนช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าครองชีพของผู้ปกครอง ทำให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกกลุ่มประชากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

แม้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษา แต่การบริหารจัดการโรงเรียนเหล่านี้ยังคงเผชิญ กับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญยิ่งของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและ

คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน จากการศึกษาพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวนมากประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ นักเรียน ขาดเรียนบ่อยครั้ง และมีอัตราการออกกลางคันสูง (เสฏฐวุฒิ โลหะโชติ, 2565) นอกจากนี้ยังพบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ โดย เฉพาะในกลุ่มสาระหลัก รวมถึงปัญหาด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์ และคณะ, 2566) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศภายใน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และมีคุณธรรมจริยธรรม (เลิศสุขุม ป่งสุด, 2565)

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2565-2567 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชันมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและมีแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปีที่ผ่านมา ทำให้การประเมินคุณภาพการศึกษาไม่ตอบโจทย์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2568) นอกจากนี้ยังพบประเด็นปัญหาสำคัญด้านครูและผู้บริหาร เช่น การขาดการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (อาฑิฏยา โชคดีวัฒนา, 2562) จากสภาพดังกล่าวมีผู้วิจัยหลายท่านนำปัญหาการบริหารงานวิชาการมาศึกษาหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งงานวิจัยของ นฤมล เจริญพรสกุล (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านครู และ 4) ปัจจัยด้านนักเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วรพล เจริญวัย (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน อาฑิฏยา โชคดีวัฒนา (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา กิตติชัย อาจหาญ (2565) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และณัฏฐณิชา ภูดีสม (2565) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

จากสถานการณ์และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาและสามารถวางแผนแก้ไขได้อย่างตรงจุด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านวิชาการ การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมสมรรถนะของครู เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงยังเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในการกำหนดนโยบายและแนวทางสนับสนุนโรงเรียนอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

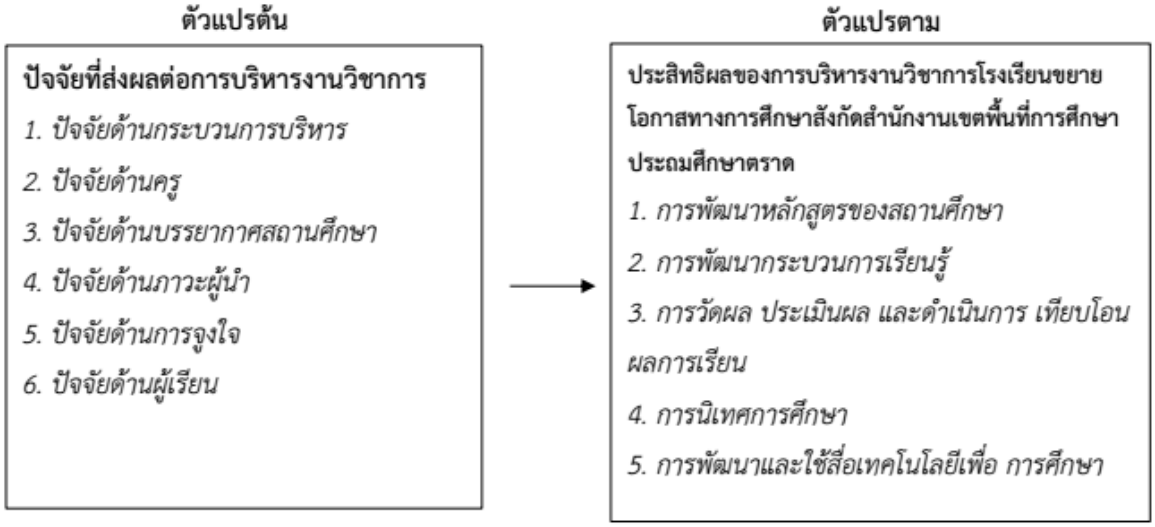
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อได้ทราบถึงความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารสถานศึกษา และเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ได้ทราบประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายมากยิ่งขึ้น
3. ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นและยกระดับศักยภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาและกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาจากต่างประเทศ สามารถสรุปสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ปัจจัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปี 2568 ทั้งหมด 27 โรงเรียน จำนวน 386 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปี 2568 จำนวน 193 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครู ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านผู้เรียน ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993)

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .931 และด้านประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .892

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ขอหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แล้วผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 193 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. ข้อมูลประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากแบบสอบถามตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านกระบวนการบริหาร	*3.36*	*0.94*	*ปานกลาง*	*6*
2. ด้านครู	*3.46*	*0.85*	*ปานกลาง*	*5*
3. ด้านบรรยากาศสถานศึกษา	*3.65*	*1.01*	*มาก*	*4*
4. ด้านภาวะผู้นำ	*4.21*	*1.00*	*มาก*	*1*
5. ด้านการจูงใจ	*4.05*	*1.20*	*มาก*	*2*
6. ด้านผู้เรียน	*3.82*	*1.38*	*มาก*	*3*
เฉลี่ย	**3.76**	**0.93**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, SD = 0.93) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, SD = 1.00) โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.05, SD = 1.20) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.36, SD = 0.94) โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	*3.46*	*0.94*	*ปานกลาง*	*4*
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	*3.48*	*0.86*	*ปานกลาง*	*3*
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	*3.55*	*0.94*	*มาก*	*2*
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	*3.44*	*0.92*	*ปานกลาง*	*5*
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	*3.76*	*1.01*	*มาก*	*1*
เฉลี่ย	**3.54**	**0.93**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, SD = 0.93) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.76, SD = 1.01) โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, SD = 0.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.92)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_{total}	Y
X_1	1							
X_2	.126	1						
X_3	.342**	.155	1					
X_4	.020	.046	.045	1				
X_5	.015	.081	.086	.629**	1			
X_6	.034	.059	.057	.591**	.613**	1		
X_{total}	.387**	.317**	.453**	.717**	.755**	.737**	1	
Y	.021	.110	.183	.266**	.298**	.191**	.318**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xtotal} = .318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xy} = .266) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xy} = .298) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านผู้เรียน (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับต่ำ (r_{xy} = .191) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	B	SE	Bata	t	Sig.
ค่าคงที่	*2.911*	*.147*		*19.805*	*.000*
ด้านการจูงใจ (X_5)	*.154*	*.036*	*.298*	*4.300***	*.000*
R = .298	R^2_{adj} = .084	SE = .298	F = 18.493		Sig. = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .154 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นี้พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 8.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .298 ดังนั้นสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.911 + 0.154 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.298 (Z_{X5})$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า

1.1 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ปัจจัยด้านผู้เรียนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลรายด้านพบว่า

2.1 ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ประสิทธิผลด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิผลด้านการนิเทศการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xtotal} = .318) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (rxy = .266) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r_{xy} = .298) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านผู้เรียน (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับต่ำ (r_{xy} = .191) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปรพนากรณ์ของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .154 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นี้พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 8.40 ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.911 + 0.154 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.298 (Z_{X5})$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านผู้เรียน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำหนดนโยบายเพื่อกระตุ้นชี้นำและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและสามารถนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนคำนึงถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการส่งเสริม

ศักยภาพของบุคลากรตามความต้องการและความสามารถของแต่ละคน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหารจัดการให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทรงยศ แก้วมงคล (2560) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรม และภาวะผู้นำที่สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงานให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล เจริญวัย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วโยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาฑิฏิยา โชคดีวัฒนา (2562) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย อาจหาญ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานในทุกระดับจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วยและเมื่อพิจารณาประสิทธิผลรายด้านพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีคุณภาพ โดยใช้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ มีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ตลอดจนสามารถพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร จิตตรี (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร ละหารเพชร (2562) ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มณีแดง และสมใจ สืบเสาะ (2566) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย ยุทธยง และคณะ (2568) ทำการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมีระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_4) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) และปัจจัยด้านผู้เรียน (X6) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีบทบาทต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย อาจหาญ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐณิชา ภูดีสม (2565) ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล เจริญวัย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด คือ $Y = 2.911 + 0.154 (X_5)$ โดยปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้ ร้อยละ 8.40 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านการจูงใจนำไปสู่ความสำเร็จของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วยดูแลและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) สอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2542) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ครูเต็มใจที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของสถานศึกษา มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบของสถานศึกษาให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของชาตรี มีแย้มภักดิ์ (2556) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา บุราณรมย์ และคณะ (2560) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารและการจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้าน

บรรยากาศสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านผู้เรียน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารและด้านครูมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาและควรพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการบริหารและด้านครูให้สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดควรกำหนดนโยบาย และวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิผลอยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น การจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารและครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพหรืองานวิจัยและพัฒนา เพื่อจะได้ทราบปัญหา แนวทางแก้ไข นำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กิตติชัย อาจหาญ. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตติพร จิตตรี. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ชาตรี มีแย้มภักดิ์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล มณีแดง และสมใจ สืบเสาะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 7(1), 172-187.

นฤมล เจริญพรสกุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 11(3), 107-118.

ณัฏฐณิชา ภูดีสม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรงยศ แก้วมงคล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนภา บุราณรมย์, สุชาติ บางวิเศษ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 8(2), 87-97.

เลิศสุขุม ป่งสุด. (2565). แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย,* 4(3), 57-73.

วรพล เจริญวัย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสฏฐวุฒิ โลหะโชติ. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่พิเศษ: แบบจาลองพหุระดับ* [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสวัสดิ์ โพธิวัฒน์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม,* 7(2), 69-83.

หนึ่งฤทัย ยุทธยง, ธิดารัตน์ จันทะหิน และชวนคิด มะเสนะ. (2568). แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์,* 20(2), 93-103.

อดิศร ก้อนคำ. (2563). การเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ,* 7(2), 305-314.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J. & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing.* (5th ed.). New York: Harper.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement,* 30(3), 607-610.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

Teacher’s Participation in Academic Administration at the Secondary Educational Service Area Office Saraburi

กฤษณ์ สมยา[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, khit.somy@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านเพศ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้แก่ 1) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านกระบวนการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบวัดผลและประเมินผล 5) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านการนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 7) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 8) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบประกันคุณภาพภายใน

คำหลัก: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of teacher participation in academic Administration within schools under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi; 2) to compare the levels of teacher participation in academic management based on educational attainment, work experience, and school size; and 3) to explore guidelines for enhancing teacher participation in academic management within the same service area office. The research sample consisted of 295 teachers from government schools under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of .944. Data were analyzed using a statistical software package to determine mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.) Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), and content analysis for qualitative data.

The results of the study found that 1. Overall, teacher participation in academic administration was at a high level. Considering each aspect, all eight aspects were at a high level, ranked from highest to lowest as follows: the development of media, innovation, and technology received a high level of opinion; the development of learning processes received a high level of opinion; and the aspect with the lowest average was

the development of the internal quality assurance system. 2. The comparative analysis of teacher participation in academic administration in schools under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office showed that differences in gender, school size, and work experience (both overall and in each aspect) as well as differences in educational level significantly affected teacher participation in academic administration in schools under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office ($p < .05$). 3. Guidelines for Developing Teachers’ Participation in Academic Administration in Schools under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office were as follows; 1) Development of Teachers’ Participation in Curriculum Development .2) Development of Teachers’ Participation in the Learning Process. 3) Promotion of Teachers’ Participation in Research for Educational Quality Development. 4) Development of Teachers’ Participation in Measurement and Evaluation Systems. 5) Development of Teachers’ Participation in Educational Supervision. 6) Teachers should be encouraged to develop and produce instructional media appropriate to learners’ needs. 7) Development of Teachers’ Participation in Learning Resources and Networks. 8) Development of Teachers’ Participation in Internal Quality Assurance Systems.

Keywords: Teacher Participation, Academic Administration, Saraburi Secondary Educational Service Area Office.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารจัดการงานวิชาการนั้น “ครู” มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนเท่านั้น แต่ยังควรมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลเชิงระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทำให้การสอนสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการทำงานร่วมกันในรูปแบบ PLC รวมถึงสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (ปณิตา ชบา, 2560)

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกลับพบว่า ครูจำนวนมากยังมีบทบาทในงานวิชาการเพียงในฐานะ “ผู้รับนโยบาย” จากฝ่ายบริหาร ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือออกแบบกิจกรรมทาง

วิชาการโดยตรง (อธิกรณ์ หันไชยเนาว์ และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์, 2563) สถานการณ์เช่นนี้อาจนำไปสู่ปัญหาหลายประการ เช่น ความไม่เข้าใจเป้าหมายของงานวิชาการ การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่ความไม่เชื่อมั่นในระบบการบริหารของโรงเรียน ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในงานบริหารวิชาการ จึงเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562) ซึ่งในโรงเรียนครูย่อมเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด การมีส่วนร่วมของครูในงานวิชาการจึงไม่ได้เป็นเพียงการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้น แต่ยังถือเป็นการเคารพในบทบาทของครู และเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนอีกด้วย

ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีความซับซ้อนในการบริหารงานมากกว่าระดับประถมศึกษา ทั้งในด้านจำนวนครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาระงานพิเศษ และจำนวนผู้เรียน การบริหารจัดการวิชาการจึงต้องการความร่วมมือจากครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายใต้หลักเกณฑ์ “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจะมีนโยบายส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษายังไม่เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งยังคงกระจุกตัวอยู่ในระดับผู้บริหารเป็นหลัก ส่งผลให้ครูบางส่วนมีบทบาทเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายมากกว่าการเป็นผู้ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการวิจัยและรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนหลายแห่งยังสะท้อนให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของครูในงานวิชาการยังไม่เป็นที่น่าพอใจในหลายมิติ ทั้งในด้านการเข้าร่วมวางแผน การประเมินผล การออกแบบกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดความเข้าใจในบทบาทเชิงบริหาร หรือแม้แต่ทัศนคติที่ไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ (บุญเลิศ อินทร์อ่อน. 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของครูได้อย่างตรงจุดทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนในระยะยาว ตลอดจนผู้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

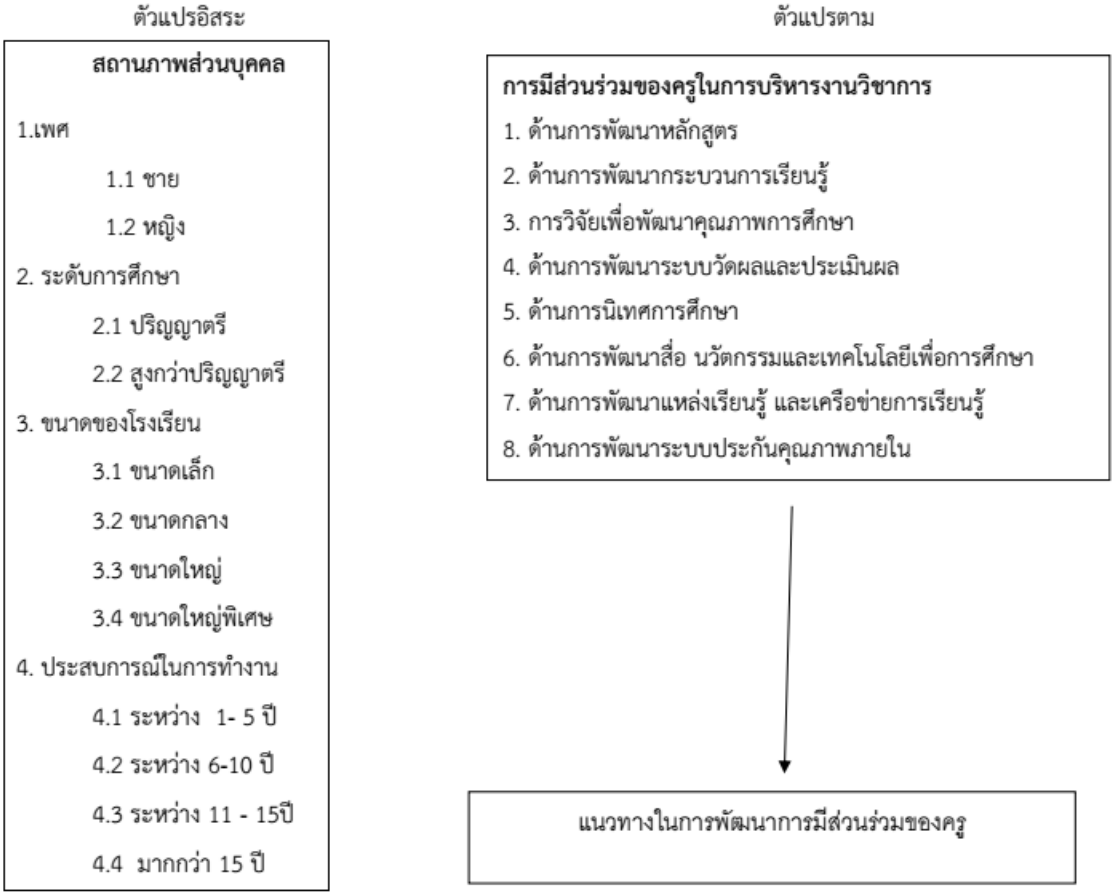
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ในการบริหารวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2556), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552), รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553), เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551), กมล ภู่ประเสริฐ (2545), สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545), และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยตามขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาระบบวัดและประเมินผล 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 295 คน จาก 21 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 295 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีจำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 8 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผล 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน จำนวน 57 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้ตรวจสอบเสนอแนะแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2. แบบสัมภาษณ์

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective Congruency: IOC) โดยใช้สูตรของ สมนึก ภัททิยธนี (2560: 182-183)

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าดัชนีอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) มีค่า =.944

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณา เป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล &เรียบเรียง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นและผ่านการพัฒนา แก้ไขแล้ว ผู้วิจัยจึง เริ่มทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังขั้นตอนต่อไป

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
5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.21	0.581	มาก	4
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.23	0.562	มาก	2
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.13	0.612	มาก	7
4. ด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล	4.21	0.565	มาก	3
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.19	0.572	มาก	6
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.25	0.556	มาก	1
7. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้	4.20	0.594	มาก	5
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ	4.08	0.679	มาก	8
รวม	4.18	0.511	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.511) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.556) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.562) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.679)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	เพศ		ระดับการศึกษา		ขนาดโรงเรียน		ประสบการณ์การทำงาน	
	t	P-Value	t	P-Val	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.700*	0.024	-2.103	0.165	2.218	0.086	2.234	0.084
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	0.371	0.148	-2.684	0.115	2.912*	0.035	2.008	0.113
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.474	0.421	0.672*	0.013	11.244**	0.000	1.923	0.126
4. ด้านการพัฒนาระบบวัดผลประเมินผล	0.712**	0.020	*-2.712*	*0.873*	3.414*	0.018	1.107	0.347
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	0.197**	0.005	*-3.389*	*0.511*	9.261**	0.000	1.378	0.250
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	0.368*	0.001	-3.288	*0.280*	6.473**	0.000	1.328	0.265
7. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เครือข่ายการเรียนรู้	-0.035	0.662	*-1.420*	*0.268*	1.654	0.177	1.583	0.194
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	-0.693	0.827	*-1.355*	*0.420*	11.460**	0.000	0.943	0.420
รวม	0.152*	0.040	-2.192	0.885	7.541**	0.000	1.929	0.125

จากตาราง 2 ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้และ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล มีส่วนร่วมแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขนาดของโรงเรียนต่างกัน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3.1 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทร่วมกันตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์บริบทผู้เรียน ความต้องการของชุมชน และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การส่งเสริมให้ครูร่วมกันออกแบบโครงสร้างรายวิชา กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ และสาระสำคัญของรายวิชา จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหลักสูตร และนำไปสู่การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านกระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นให้ครูมีบทบาทในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงสนับสนุนให้ครูทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เช่น Active Learning และสะท้อนผลร่วมกัน การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวจะช่วยพัฒนาศักยภาพของครู และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้

ครูร่วมแลกเปลี่ยนผลการวิจัย จะช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในฐานะเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

3.4 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบวัดผลและประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง เกณฑ์ และเครื่องมือในการประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเน้นสภาพจริง เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้การวัดและประเมินผลมีความเป็นธรรม โปร่งใส และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

3.5 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านการนิเทศการศึกษา ควรปรับรูปแบบการนิเทศให้เป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดประเด็น และสะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน การนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาและการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจและยอมรับกระบวนการนิเทศมากขึ้น ส่งผลให้ครูนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.6 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โรงเรียนควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสอน พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนผลงานของครู การมีส่วนร่วมในด้านนี้จะช่วยให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และนำสื่อและนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก และเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีเป็นฐานการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของครูในด้านนี้จะช่วยขยายโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียนให้หลากหลายและสอดคล้องกับชีวิตจริง

3.8 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบประกันคุณภาพภายใน ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ภาระงานเอกสาร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะช่วยให้ระบบประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็ง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา

คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและคำอธิบายรายวิชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมทบทวนหลักสูตรตามวงรอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการประชุมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้เทคนิคและนวัตกรรมการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูแลกเปลี่ยนผลของการวิจัยกับเพื่อนครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการประเมินผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำเกณฑ์การประเมินผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูร่วมรับการนิเทศการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลประกอบการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาหลังการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.6 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อและนวัตกรรมกับครูท่านอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ตามลำดับ

1.7 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมจัดทำและดูแลแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.8 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ SAR ของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูร่วมให้ข้อมูลและหลักฐานระบบประกันคุณภาพภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูร่วมกำหนดมาตราฐานการประกันคุณภาพของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้และ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3.1 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทร่วมกันตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์บริบทผู้เรียน ความต้องการของชุมชน และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การส่งเสริมให้ครูร่วมกันออกแบบโครงสร้างรายวิชา กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ และสาระสำคัญของรายวิชา จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหลักสูตร และนำไปสู่การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านกระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นให้ครูมีบทบาทในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงสนับสนุนให้ครูทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เช่น Active Learning และสะท้อนผลร่วมกัน การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวจะช่วยพัฒนาศักยภาพของครู และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การเขียนรายงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนผลการวิจัย จะช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในฐานะเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

3.4 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบวัดผลและประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง เกณฑ์ และเครื่องมือในการประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเน้นสภาพจริง เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้การวัดและประเมินผลมีความเป็นธรรม โปร่งใส และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

3.5 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านการนิเทศการศึกษา ควรปรับรูปแบบการนิเทศให้เป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดประเด็น และสะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน การนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาและการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจและยอมรับกระบวนการนิเทศมากขึ้น ส่งผลให้ครูนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.6 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โรงเรียนควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสอน พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนผลงานของครู การมีส่วนร่วมในด้านนี้จะช่วยให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และนำสื่อและนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก และเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีเป็นฐานการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของครูในด้านนี้จะช่วยขยายโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียนให้หลากหลายและสอดคล้องกับชีวิตจริง

3.8 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูด้านระบบประกันคุณภาพภายใน ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ภาระงานเอกสาร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะช่วยให้ระบบประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็ง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา มีส่วนร่วมทบทวนหลักสูตรตามวงรอบ และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูพัฒนาสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงแลกเปลี่ยนผลของการวิจัยกับเพื่อนครูพร้อมทั้งนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาการสอน ด้านการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผล ครูใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการประเมินผู้เรียน รวมไปถึงร่วมประชุมสรุปผลการวัดและประเมินผลผู้เรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ครูร่วมรับการนิเทศการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน โดยครูมีส่วนร่วมจัดทำข้อมูลประกอบการนิเทศการศึกษา และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการนิเทศการศึกษากับครูท่านอื่น ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อและนวัตกรรมกับครูท่านอื่น นอกจากนั้นครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อผู้เรียน และพัฒนาสื่อการสอนในรายวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ครูพัฒนาห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย ทั้งนี้ยังมีส่วนร่วมจัดทำและดูแลแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน อีกทั้งยังสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ SAR ของ

โรงเรียน โดยครูมีส่วนร่วมติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และร่วมให้ข้อมูลพร้อมหลักฐานระบบประกันคุณภาพภายใน เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์ (2561) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการวัดผลและ ประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ แก้วพงษ์ และพิภพ วชิรเงิน (2566) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สพป.เพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร ชัยบุญมา (2562) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกนคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก มีความเจริญ (2567) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวทางการมีส่วนร่วมในบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา วิชัย สายทอง และเสาวภาคย์ แหลม เพ็ชร (2568) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งครูทุกคนจำเป็นต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรของแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบของงานวิชาการของสถานศึกษา และหลักการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 26) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน คือ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่าย และแหล่งเรียนรู้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยการจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น อีกทั้งมุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครู ในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในงานบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพักตร์ คำกา (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชราภรณ์ คำหล้า และ ละดา ดอนหงษา (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 จำแนก วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ เกิดมงคล และชวลิต เกตุกระทุ่ม (2568) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานสภาเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นการ

รวมตัวกันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา พัฒนาหรือยกระดับการจัดการศึกษา เนื่องจากคนในพื้นที่ตระหนัก รับรู้ และเข้าใจปัญหาร่วมกัน รวมทั้งแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาเชิงพื้นที่ ส่งผลให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของบริบทพื้นที่ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารวิชาการในทุกๆ ด้าน ซึ่งในการบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนการศึกษาเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร: เปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระฯ ร่วมวิเคราะห์บริบทผู้เรียน ชุมชน และนโยบาย เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท สพม.สระบุรี การร่วมออกแบบโครงสร้างรายวิชาและกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ จะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและเพิ่มประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้: เน้นบทบาทครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พร้อมสะท้อนผลร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตั้งแต่กระบวนการวิจัยจนถึงการนำผลไปใช้ พร้อมจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพงานวิชาการอย่างยั่งยืน
4. ด้านระบบวัดและประเมินผล: ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง เกณฑ์ และเครื่องมือวัดผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่หลากหลาย เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรม และสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนรอบด้าน
5. ด้านการนิเทศการศึกษา: ปรับรูปแบบสู่การนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยให้ครูร่วมวางแผนกำหนดประเด็น และสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความยอมรับและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง
6. ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี: สนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อที่ทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม พร้อมจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

7. ด้านแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้: ให้ครูร่วมวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โดยบูรณาการความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในจังหวัดสระบุรี เพื่อใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเป็นฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง

8. ด้านระบบประกันคุณภาพภายใน: ส่งเสริมบทบาทครูในกระบวนการวางแผน ดำเนินงานและประเมินผล โดยสร้างความเข้าใจว่าการประกันคุณภาพคือการพัฒนาต่อเนื่องมากกว่าภาระงานเอกสาร เพื่อสร้างระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในระบบประกันคุณภาพภายใน

การพัฒนาการมีส่วนร่วมในด้านนี้ควรเริ่มต้นจากการปรับทัศนคติให้ครูมองเห็นว่างานประกันคุณภาพคือเนื้อหาเดียวกับการจัดการเรียนการสอนปกติ ไม่ใช่ภาระงานเอกสารที่แยกส่วนออกมา โดยสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีระบบฐานข้อมูลกลางมาใช้ในการจัดเก็บหลักฐานการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่องตลอดปีเพื่อลดความซ้ำซ้อนและลดภาระในการจัดทำรูปเล่มรายงานช่วงสิ้นปีการศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทจริงของรายวิชาตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของระบบและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนจากการทำงานตามคำสั่งเป็นการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการส่งเสริมควรเน้นที่การทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการที่เรียบง่ายและเน้นการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากกว่าการยึดติดกับรูปแบบวิจัยห้าบทที่ซับซ้อนเกินความจำเป็น โดยโรงเรียนควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงหรือคลินิกวิจัยเพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อลดความกังวลด้านทักษะระเบียบวิธีวิจัย ขณะเดียวกันต้องมีการบริหารจัดการตารางสอนให้ครูมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับการคิดค้นนวัตกรรมและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมกับสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานวิจัยที่เป็นเลิศซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศการศึกษา

การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศควรเปลี่ยนจากการนิเทศเพื่อการตรวจสอบหรือจับผิดมาเป็นการนิเทศแบบเสริมพลังที่เน้นการสะท้อนคิดและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC โดยส่งเสริมให้เกิดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนภายในสายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อลดระยะห่างระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น นอกจากนี้ควรนำเทคโนโลยีวิดีโอมาใช้ในการบันทึกการสอนเพื่อให้ครูได้ประเมินตนเองก่อนนำไปหารือกับผู้นิเทศ

ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและมีบทบาทนำในการกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาด้วยตนเอง นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตัวผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยระบบดิจิทัลเพื่อลดภาระงานและเพิ่มการมีส่วนร่วมของครู"
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู
3. ควรศึกษากลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Peer Coaching) เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร์. (2561). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จักรพงษ์ แก้วพงษ์ และพิภพ วชิรเงิน. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.*

บุญเลิศ อินทร์อ่อน. (2565). *ระดับและลักษณะของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญชนก มีความเจริญ. (2567). แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการศึกษา.*

ปณิตา ชะบา. (2560). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชชาพร ชัยบุญมา. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิชัย สายทอง และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร. (2568). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษาและผู้นำทางวิชาการ.*

วัชราภรณ์ คำหล้า และละดา ดอนหงษา. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการครุศาสตร์.*

สุพักตร์ คำกา. (2560). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก ภัททิยธนี. (2560). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ประสานการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง).* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อธิกรณ์ หันไชยเนาว์ และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2563). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในงานบริหารวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 11(2), 145-160.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). 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., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict.* New York: McGraw-Hill.

Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London,* 58, 240-242.

ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

The Relationship between Transformational Leadership and the Effectiveness of Educational Institutions in the Tawarawadee Network under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi-Nakhon Nayok

นัฐพล พิมพ์ทอง[1], สุปราณี ขวัญบุญจันทร์[2], กุลจิรา รักษนคร

[1]คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 167 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณ ตาราง เครจซี และ มอร์แกน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง (r_{xty} = 0.944) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผล, สถานศึกษา*

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of transformational leadership among school administrators; 2. study the level of school effectiveness; and 3. study the relationship between transformational leadership and school effectiveness. A sample of 167 people was selected using the Krejcie and Morgan table, employing stratified sampling and simple random sampling via lottery. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included mean, standard deviation, and Pearson Product-moment Correlation Coefficient.

The research findings showed that: 1. The transformational leadership of school administrators in the Thawarawadi network schools under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office was generally at the highest level of opinion. 2. The overall school effectiveness of the Thawarawadi network schools under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office was also generally at the highest level of opinion. 3. The relationship between transformational leadership and school effectiveness was also examined. The Thawarawadi network group, under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office, was found to have an overall high level of effectiveness (r_{xty} = 0.944) with statistical significance at the .01 level for the effectiveness of schools under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness, Educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 รุนแรงทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ทันการ

เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง และภารดี อนันต์นาวี. 2567)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อมุ่งสู่การปรับเปลี่ยน โดยใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์รวมถึงการมีภาวะของความเป็นผู้นำ บริหารจัดการรับมือกับการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา แบบร่วมแรงร่วมใจทั้งจากบุคคลากรภายในและจากชุมชนภายนอก (ไชยยศ ตันวุฒิบัณฑิต. 2563) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำขององค์กรการศึกษาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ได้กล่าวว่า การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำ เพื่อบรรลุถึง ลักษณะนี้คือผู้นำสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ควบคุมอารมณ์ได้ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขาจะเสริม ความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม สอดคล้องกับสเตอร์ (Steers. 1977) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิตขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ภายใต้การบริหารงานโดยนายอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานฯ มีหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษา สหวิทยาเขตทวาราวดีได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีสถานศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ขนาดกลาง 2 โรงเรียน และขนาดเล็ก 2 โรงเรียน มีครูทั้งหมดจำนวน 294 คน โดยมีภารกิจหลักในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดรับกับมาตรฐานสากล มุ่งเน้นความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนทุกระดับชั้น และทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีประสิทธิภาพและสอดรับกับบริบททางการศึกษายุคใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำกับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างระบบบริหารจัดการที่มี

ธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ฯ อย่างยั่งยืน

จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก สหวิทยาเขตทราวดี โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ คาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะช่วยส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

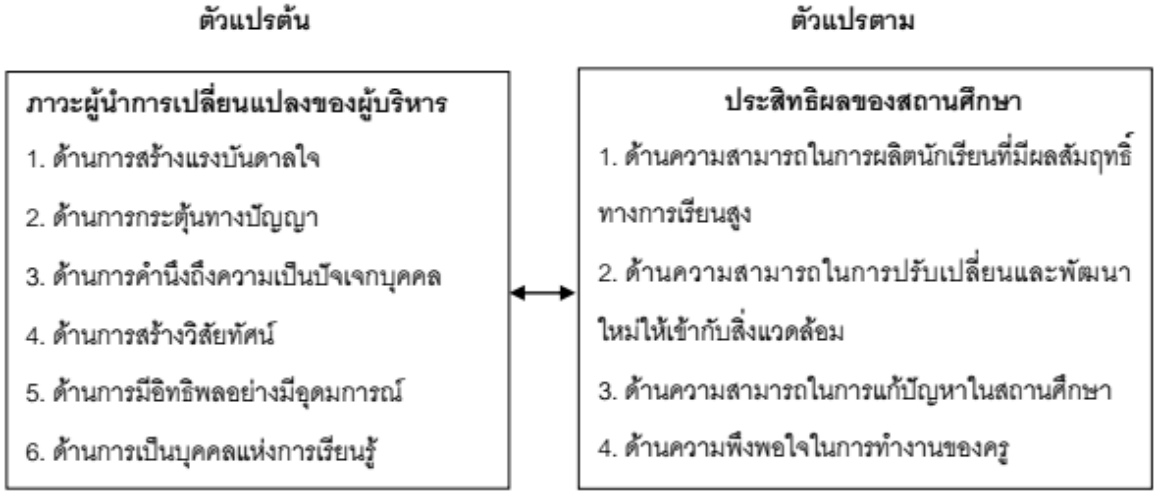
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้สังเคราะห์จากแนวคิด Bass & Avolio (1994), Hoy และ Miskel (2012), ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559), ชูไอดา สะมะแอ (2561), พงษ์พิพัฒน์ พิมปัดชา (2559), จารุวรรณ นูสา (2564), อัมรินทร์ โต๊ะลง (2561) หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิผลโดยการ

สังเคราะห์ของ Bennis (1971), Mott (1972), Caplow (1974), Hoy & Ferguson. (1985), Nahavandi & Malekzadeh. (1993), Hoy & Miskel. (1991), สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554), ลัดดา อ่าสอาด (2555), ปาริชาต สมใจ (2556) และเอกชัย ค้าผล (2558) ได้องค์ประกอบประสิทธิผล จำนวน 4 ด้าน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา2568 ทั้ง 6 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 294 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก: 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดตาราง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก จำนวนทั้งสิ้น 167 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α-Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า = .985
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหาร และครู กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 167 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.66	0.421	มากที่สุด	1
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.54	0.577	มากที่สุด	2
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.448	มาก	3
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.41	0.556	มาก	5
5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.561	มาก	4
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.40	0.550	มาก	6
รวม	4.66	0.394	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D = 0.394) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D = 0.421) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D = 0.577) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D = 0.550) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูง	4.54	0.492	มากที่สุด	1
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.48	0.476	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.53	0.446	มากที่สุด	2
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.49	0.516	มาก	3
รวม	4.52	0.468	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ 4.52, S.D = 0.468) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D = 0.492) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.446) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.48, S.D = 0.476) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y
X_1	1.000							
X_2	.887**	1.000						
X_3	.778**	.769**	1.000					
X_4	.823**	.763**	.807**	1.000				
X_5	.831**	.814**	.875**	.945**	1.000			
X_6	.854**	.789**	.858**	.824**	.841**	1.000		
X_t	.933**	.907**	.913**	.927**	.953**	.927**	1.000	
Y	.882**	.850**	.872**	.856**	.891**	.901**	.944**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง (rxty = 0.944) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (rx6y = 0.901) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (rx5y = 0.891) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (rx1y = 0.882) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (rx3y = 0.872) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (rx4y = 0.856) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (rx2y = 0.850) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายทวารวดี มีภาวะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารดีมีความสัมพันธ์ต่อคณะครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล โพธิ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับสูงทั้งหมด นอกจากนี้งานวิจัยของ ศิริรัตน์ อินดี (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ก็พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ในส่วนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยให้บุคคลเหล่านั้นเติบโตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรใส่ใจในความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้ความสามารถได้เต็มที่ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางที่เบสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ตาม โดยให้การดูแลและใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาผู้ตาม

และจะส่งเสริมการเติบโตทั้งในด้านความสำเร็จและศักยภาพส่วนบุคคล นอกจากนี้ผู้นำยังต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รภัสศา รวงอ่อนนาม (2560) ที่กล่าวถึงการใช้กระบวนการรับฟังและการปรับตัวของแต่ละบุคคลตามความจำเป็นและศักยภาพที่แตกต่างกัน ผู้นำควรสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและการพัฒนางาน การดูแลบุคลากรแต่ละคนอย่างเอาใจใส่จะช่วยทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้นำที่มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของบุคลากรสามารถให้กำลังใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงความชื่นชมและการยกย่องในความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีประโยชน์ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับที่ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ได้กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างรายบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร พร้อมทั้งให้การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการทำงาน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุดมาก อาจเป็นเพราะว่าครูและผู้บริหารในกลุ่มเครือทราวดีมีผลในการจัดการในสถานศึกษาและในชั้นเรียนได้ดี ทำให้เกิดผลกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิเทพ เส็งสาย (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน สุขกาย (2562) ที่ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณภา ไทยประยูร (2564) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง รวมถึงการศึกษาของ ศิริรัตน์ อินดี (2565) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรัทยา มณีทัพ (2567) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ในด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น สถานศึกษาควรมีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงการสร้างความเข้าใจร่วมกันที่มุ่งหวังให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์กร โดยกระบวนการนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับข้อเสนอของ ลักขณา สิริวัฒน์ (2561) ที่ได้กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมว่าเป็นการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องสามารถให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถดำเนินการไปในทิศทางที่สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มอท (Mott, 1972) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเมื่อสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลจากหลายกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดจึงเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงานร่วมกัน คลิกแมน (Glickman, 1990) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการความขัดแย้งและสถานการณ์ที่เกิดความไม่ไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การขาดความร่วมมือและการทำลายความสมานฉันท์ในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างการพัฒนางานและสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกันของบุคลากรให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ฐิตา วิหครัตน์ (2558) ได้เน้นถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามศักยภาพและสร้างการทำงานที่มีระบบ พร้อมกับส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยให้โอกาสผู้ร่วมงานช่วยคิดและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในงานวิจัยของ ปวีณา ศรีนาราง (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยเฉพาะความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมกับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ ในระดับสูงมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลามีส่วนที่จะทำประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล โพธิ (2564) ได้ทำการศึกษา

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้านและมีทิศทางไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอีกด้วย ในทำนองเดียวกัน อรณิชชา ทศตา (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปิน ทิพย์นพคุณ (2566) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ระดับสูง

ทั้งนี้ในด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเผชิญกับการแข่งขันที่สูงในปัจจุบันทำให้การบริหารจัดการในยุคใหม่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมความสามารถและการพัฒนาตนเองของบุคคล การพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่สามารถยอมรับได้ในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ที่กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่วิทยาการก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การไม่ส่งเสริมให้เยาวชนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้จะทำให้ประเทศไม่สามารถพัฒนาไปทัดเทียมกับอารยประเทศ และจะยังคงต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจอยู่ตลอดไป สอดคล้องกับ จิราภรณ์ พรหมทอง (2559) กล่าวถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน โดยการพัฒนานั้นเน้นที่ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิด รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในทุกด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 บุคคลที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพที่สามารถยอมรับได้ในสังคม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปริพนธ์ จำเริญพัฒน์ (2560) กล่าวเสริมว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

ในการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการนำการทำงานมาพัฒนาฐานความรู้ที่สำคัญ ซึ่งช่วยในการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการใฝ่หาความรู้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะและความฉลาดพัฒนาได้กระตุ้นตนเองให้เกิดความรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูควรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยและพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อให้ครูสิ่งที่จะตุ้นตลอดเวลา โดยการสร้างโอกาส การมองการณ์ไกล นำองค์ความรู้นั้น มาพัฒนาทำให้เกิดแรงในการทำงาน ต่อการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

2. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

เอกสารอ้างอิง

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

จารุวรรณ นูสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

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

ซูไอดา สะมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. *วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย.* 14(27): 1-22.

ฐิตา วิหครัตน์. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. กรุงเทพมหานคร.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.* สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล โพธิ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นฤมล อินทพงษ์. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิษรา พรสุริวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. *วารสารวิจัยวิชาการ,* 4(2), 117-186.https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/245044/168170

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.

ปริพนธ์ จำเริญพัฒน์. (2560). *แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปวีณา ศรีนาราง. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมนครปฐม.

ปาริชาต สมใจ. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานงคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงษ์พิพัฒน์ พิมปัดชา. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพนมนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รภัสศา รวงอ่อนนาม. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ลักขณา สิริวัฒน์. (2561). การศึกษาพฤติกรรมองค์การ. *วารสารบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9 (2), 7-15. https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/294/176.

ลัดดา อ่าสอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 294-308. http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2454/1562.

วรัทยา มณีทัพ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์.* 8(1): 294-308.

ศิลปิน ทิพย์นพคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 7(1), 202-216. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/258187/177117

ศิริรัตน์ อินดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 7(6), 77-91. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/254479/172770.

สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง และภารดี อนันต์นาวี. (2567). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

สุทิน สุขกาย. (2562). *การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อรณิชชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย,* 27(2), 74-89. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/249055/171045.

อดิเทพ เส็งสาย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.

เอกชัย ค้าผล. (2558). *การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัมรินทร์ โต๊ะลง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* 1(47): 450-470.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through. Transformational Leadership.* Thousand Oaks: Sage.

Caplow, T. (1974). *Principles of organizations.* New York: Harcourt Braceand World.

Glickman, C.D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach.* 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.

Hoy, W.K.& Ferguson, J (1985). A Theoretical Frame work 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.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice.* 6th ed. Boston: McGraw–Hall.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *“Determining Sample Size for Research Activities”.* Educational and Psychological Measurement.

Mott, P.E. (1972). Effects of Distributed Leadership on Teachers’ Academic Optimism and Student Achievement. *Dissertation Abstracts International,* 74(08), 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,* 22, 46-56.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of Administrators That Affects Learning Organization in Schools under the Office of the Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok

พิไลพร พึ่งอ่ำ[1], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[2], ทรงยศ แก้วมงคล[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น .996 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง (r = .976) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร

เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x3) (β =.365) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) (β =.232) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) (β =.229) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) (β =.193) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y=.095+.361X_3+.215X_2+.216X_4+.187X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY=.365X_3+.232X_2+.229X_4+.193X_1$

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators, 2) to investigate the level of learning organization in educational institutions, 3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and learning organization in educational institutions, and 4) to analyze transformational leadership factors affecting learning organization in educational institutions under the Office of the Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok. The sample consisted of 239 teachers from educational institutions under the jurisdiction of the Office of the Private Education Commission in Chatuchak District, Bangkok. The sample size was determined using Yamane’s formula, and stratified random sampling was employed based on school size, followed by proportional allocation and simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of .996. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that: 1) The overall level of transformational leadership of administrators was at a high level. 2) The overall level of learning organization in educational institutions was at a high level. 3) Transformational leadership and learning organization were highly correlated (r = 0.976), with statistical significance at the .01 level. and 4) Transformational leadership variables were identified as significant predictors of learning organization, ranked in order of importance as follows: intellectual

stimulation (X_3, β = 0.365), inspirational motivation (X_2, β = 0.232), individualized consideration (X_4, β = 0.229), and idealized influence (X_1, β = 0.193). The predictive equations for learning organization were as follows.

Raw score equation: $Y=.095+.361X_3+.215X_2+.216X_4+.187X_1$

Standardized score equation: $ZY=.365X_3+.232X_2+.229X_4+.193X_1$

Keywords: Transformational leadership, Learning organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับโลกและระดับบุคคล ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตของบุคคลและสังคม สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและการสอนของครู โดยมุ่งพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้วางกรอบนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยกำหนดระบบการศึกษาออกเป็น 3 ระบบ ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับ บริบทและความเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมความต่อเนื่องของการจัดการศึกษาในทุกช่วงวัยอย่างเป็นระบบ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของประชาชนให้มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศบนฐานของการเติบโตที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้กรอบดังกล่าว แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 การยกระดับบทบาทของครูให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ รวมถึงการพัฒนาระบบการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับสากล แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในทุกช่วงวัยและการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมทั้งในมิติของความเสมอภาคทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อรองรับการพัฒนา

ศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาของประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยกระดับสมรรถนะของกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (ศิรินทร์พร คุปตพงศ์, 2565)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามทัศนะของ Bass และ Avolio (1994) อธิบายว่า ผู้นำลักษณะดังกล่าวเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มองบทบาท หน้าที่ และภารกิจของตนในมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างจากเดิม อันนำไปสู่การตระหนักรู้และความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำลักษณะดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์หรือความสนใจเฉพาะตน ไปสู่การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-actualization) และการมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) อันครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ตลอดจนส่งผลเชิงบวกต่อสังคมโดยรวม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์ และอโวลิโอ เรียกว่า 41's (Four I's) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ ผู้นำประพฤติปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ก้าวไกล และสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์การ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ควบคู่กับการส่งเสริมเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และสนับสนุนให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการเอาใจใส่ ดูแล และสนับสนุนอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการให้คำแนะนำและการมอบหมายงานรายบุคคลให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคลจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ควบคู่กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (ปิยะธิดา เย็นสบาย; และจุฑารัตน์ นิรันดร, 2564)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงและยอมรับอย่างแพร่หลายในวงวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรในระดับนานาชาติ และได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท รวมถึงบริบทของประเทศไทย ทั้งนี้ Peter Senge (1990) ได้สรุปหลักการสำคัญของการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นวินัย 5 ประการ ได้แก่ วินัยการคิดอย่างเป็นระบบ วินัยการเป็นบุคคลรอบรู้ วินัยการมีแบบแผนความคิด วินัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม และวินัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง”องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถ แข่งขันได้ในสังคมโลก เครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการจะต้องยกระดับจาก ข้อมูล และสารสนเทศ ไปเป็นความรู้ (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์; ประเทือง ภูมิภัทราคม; และวรกฤต เถื่อนช้าง, 2565)

จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่า สถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียน ซึ่งส่งผลให้จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจำนวนมากประสบปัญหาด้านรายได้และต้นทุนการดำเนินงาน ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ต้องเผชิญการแข่งขันสูงขึ้นจากทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและระดับหนี้ครัวเรือนที่สูง ยังกระทบต่อความสามารถของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มระดับราคากลางถึงล่าง อีกทั้งระบบการศึกษาโดยรวมของประเทศยังไม่เอื้อต่อการแข่งขันที่เป็นธรรมในตลาดบริการการศึกษา ทรัพยากรและนโยบายส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นไปที่ภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนขาดกลไกสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนลดลง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของบทบาทผู้นำสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเอกชนในเขตจตุจักรมีความหลากหลายทั้งด้านขนาดและรูปแบบโรงเรียน อีกทั้งต้องเผชิญการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบการศึกษา ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีศักยภาพ สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

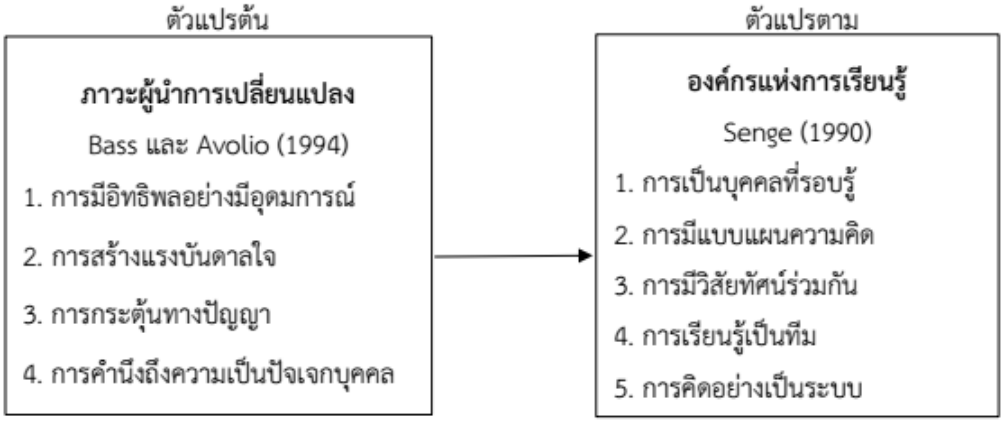
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. เป็นแนวทางในการปรับบทบาทและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการสำหรับนักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) รวมถึงเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976) และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert, 1976) และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหาภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC ใช้เกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 จากนั้นตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือและจัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach (1990: 161) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น .996

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

6. นำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผ่านหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) และส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถานศึกษาที่ไม่สะดวกในการเดินทาง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.05	.662	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	.692	มาก	3
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.07	.648	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.09	.681	มาก	1
รวม	4.07	.642	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .642) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .681) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07,

S.D. = .648) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .662)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การคิดเชิงระบบ	4.07	.667	มาก	3
2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.06	.687	มาก	5
3. การมีแบบแผนความคิด	4.11	.667	มาก	1
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.06	.681	มาก	4
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.07	.650	มาก	2
รวม	4.08	.641	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .641) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .667) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .650) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความรอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .687)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1					
X_2	.894**	1				
X_3	.881**	.916**	1			
X_4	.868**	.898**	.880**	1		
X_t	.950**	.969**	.959**	.952**	1	
Y_t	.920**	.944**	.949**	.926**	.976**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง (r =.976) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r =.920) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r =.944) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r =.949) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r =.926) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_t) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r =.976) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.095	.058		1.645**	.101
X_3	.361	.038	.365	9.594**	.000
X_2	.215	.039	.232	5.547**	.000
X_4	.216	.032	.229	6.649**	.000
X_1	.187	.033	.193	5.659**	.000
R = .977	Adjusted R2 = .9540	SE(est.) = .138	F = 1235.418**	Sig =.000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .138

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) (β = .365) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (β = .232) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (β = .229) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) (β = .193) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=.095+.361X_3+.215X_2+.216X_4+.187X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY=.365X_3+.232X_2+.229X_4+.193X_1$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง (r = .976) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .138

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x3) (β = .365) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) (β = .232) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) (β = .229) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) (β = .193) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y=.095+.361X_3+.215X_2+.216X_4+.187X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY=.365X_3+.232X_2+.229X_4+.193X_1$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนางาน อีกทั้งยังมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องแนวคิดของ ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้การสนับสนุน ดูแล และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องแนวคิดของนลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษา คอยนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิชญาภา ยืนยาว; และธีรวุธ ธาดาตันติโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองที่หลากหลาย กระตุ้นให้กล้าคิดสร้างสรรค์และเสนอแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน สอดคล้องแนวคิดของวันชนก อาจปรุ (2564) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลใช้ในการวางแผนและตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เปิดกว้างในการแสวงหาความรู้ คิดทบทวนสถานการณ์รอบด้าน และพร้อมเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้กล่าวว่า รูปแบบทางความคิด

หมายถึง ความสามารถของครูในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้ทัศนคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ชัยภัทร พรพิพัฒน์; สรรเสริญ หุ่นแสน; และลินดา นาคโปย (2568) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิชญาภา ยืนยาว; และธีรวุธ ธาดาตันติโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในด้านพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องแนวคิดของ รัตติยา จันทร์เอียด (2561: 26) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและน่ายกย่อง มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำแนวคิดหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจในการร่วมปฏิบัติงาน และสอดคล้องแนวคิดของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565: 44) ได้กล่าวว่า การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ มีบารมีและความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ศิรินทร์พร คุปตพงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ จักรพันธ์ พันธ์หินกอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 สอดคล้องงานวิจัยของ นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิชญาภา ยืนยาว; และธีรวุธ ธาดาตันติโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญา (x3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (x4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\hat{Y}_{tot}$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และแสดงความรับผิดชอบต่อภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความศรัทธาและความร่วมมือภายในองค์กร

2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะและเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์กรอย่างยั่งยืน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูร่วมมือกันขับเคลื่อนงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา.* [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]

ชัยภัทร พรพิพัฒน์, สรรเสริญ หุ่นแสน, และลินดา นาคโปย. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี,* 21(1), 1-14.

ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์, พิชญาภา ยืนยาว, และธีรวุธ ธาดาตันติโชค. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ,* 12, 49-61.

ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, ประเทือง ภูมิภัทราคม, และวรกฤต เถื่อนช้าง. (2565). รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารวิจยวิชาการ,* 5(2), 183-196.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1.* [สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา]

นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),* 6(2), 167-181.

ปิยะธิดา เย็นสบาย; และจุฑารัตน์ นิรันดร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,* 4(2), 106-116.

รัตติยา จันทร์เอียด.(2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]

วันชนก อาจปรุ.(2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]

ศิรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร]

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สืบค้นจาก https://opec.go.th/

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Performance of Teachers under the Office of the Secondary Education Service Area Office Chachoengsao.

ชนกนันท์ การเนตร[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Chanoknun.kara@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 298 คน โดยกำหนดจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สถิติการถดถอย ได้แก่ สถิติการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .747) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสูงสุด คือ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (β =.728) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 แสดงว่า ตัวแปรชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 78.60

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research investigated school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. The objectives were to examine 1) the transformational leadership of school administrators 2) teachers performance; 3) the relationship between administrators’ transformational leadership and teachers performance and 4) the impact of administrators’ transformational leadership on teachers performance. The research sample consisted of 298 school administrators and teachers, determined using the Krejcie & Morgan table. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between .60-1.00 and a reliability coefficient of .939. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using Pearson’s Product-Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: 1. The overall transformational leadership of school administrators was at a high level. 2. The overall teacher performance was at a high level. 3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and teacher performance was at a high level (r = .747) with statistical significance at the .01 level. 4. Transformational leadership significantly affected teacher performance. The aspect with the highest impact was Individualized Consideration (β = .728) at a .01 level of significance. The multiple correlation coefficient (R) was .888, indicating that the predictor variables could collectively explain 78.60% of the variance in teacher performance.

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators, School Administrators, Teacher Performance.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วจาก Digital Disruption การศึกษาได้กลายเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างชีวิตให้มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565) ครูในฐานะบุคลากรที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและมีทักษะแห่งอนาคต การปฏิบัติงานของครูในยุคนี้จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสอนตามตำรา แต่ยังต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคล และการกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการศึกษาไทยยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยยังคงใช้ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นการควบคุม การออกคำสั่งและการให้รางวัลตามผลงานเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจภายใน และไม่สามารถผลักดันให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าในระดับนโยบายของประเทศจะมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่การนำไปใช้จริงยังไม่แพร่หลายและไม่มีความต่อเนื่อง ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งในแนวคิดนี้ ทำให้ไม่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และอาจขาดความน่าเชื่อถือให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ยังคงมีข้อจำกัดอย่างชัดเจน ทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมักเป็นการจัดอบรมแบบรวมศูนย์และไม่ได้ออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละโรงเรียนอย่างแท้จริง รวมถึงการขาดระบบการนิเทศติดตามผล และให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารบางส่วนไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเต็มที่ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงกับครู ทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานทั้งในและนอกเหนือจากการสอนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ขาดกำลังใจ และขาดเวลาในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ลดลง และส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อาจเกิดการถดถอย นอกจากนี้แต่ละโรงเรียนยังมีบริบทที่แตกต่างกันอย่างมากในด้านขนาดของโรงเรียน คุณภาพของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารหลายท่านอาจยังขาดทักษะในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การนำภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในแต่ละโรงเรียน

มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างมากในการปรับให้เข้ากับสถานศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานของครู หากผู้บริหารไม่สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ต่อระบบการศึกษาในระยะยาว ครูจะขาดแรงจูงใจและแรงผลักดันที่จะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในยุคสมัยใหม่ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนจึงไม่ได้รับการยกระดับอย่างที่ควรจะเป็น ในทางกลับกันหากปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การส่งเสริมความเข้าใจในระดับนโยบาย การสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปจนถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนแต่ละแห่งอย่างเหมาะสม จะเกิดผลในเชิงบวกอย่างมหาศาล ผู้บริหารสถานศึกษาจะกลายเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ครู ครูจะเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญอย่างรอบด้าน และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งความพร้อมของการพัฒนาแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ด้านปริมาณนักเรียน งบประมาณ บุคลากร และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีปัญหาที่สอดคล้องกับการวิจัยหลายประการ

จากการศึกษารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2567) พบว่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ครูและบุคลากรมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองและมีช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้เกิดอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารในสัดส่วนที่ค่อนข้างจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้ยังพบปัญหาการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดมีลักษณะที่หลากหลายทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีศักยภาพและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการอบรมและให้คำปรึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และมีการใช้บัญชีจากส่วนราชการอื่นในการบรรจุแต่งตั้ง เกิดปัญหาในการย้ายและลาออก ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอและบัญชีไม่ครบตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อประยุกต์ใช้

ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และที่สำคัญการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ศักยภาพในการเรียนและยังช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและตอบสนองนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างแรงจูงใจและการอุทิศตนของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหาบุคลากรและการจัดสรรสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ที่เน้นย้ำถึงการบริหารจัดการที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

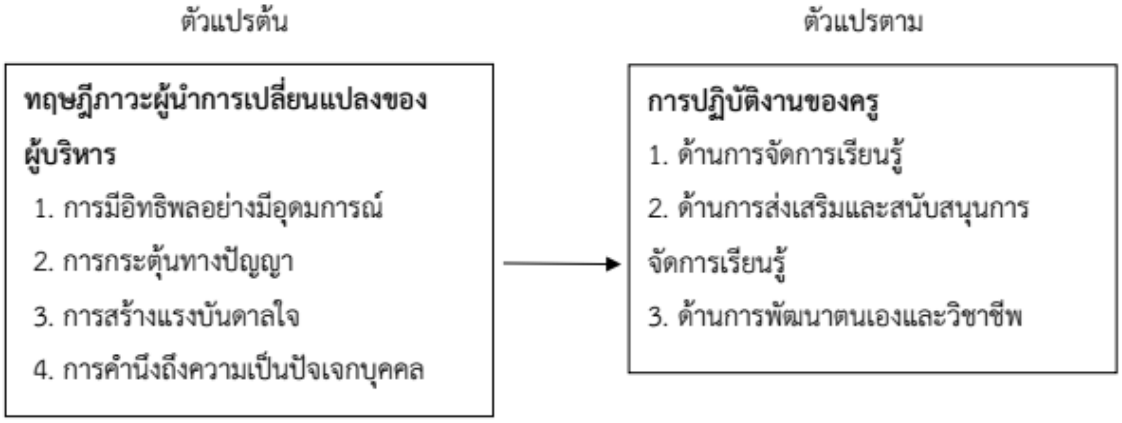
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือพัฒนาหลักสูตรอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลจากการศึกษานี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู อันจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

3. บุคลากรทางการศึกษาได้รับประโยชน์จากการทำงานที่มีผู้นำที่เข้าใจ สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในวิชาชีพ และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทฤษฎีของ แบสส์และอเวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพประกอบที่ 1 มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา แบ่งเป็นผู้บริหาร 71 คน ครู 1,257 คน รวม จำนวน 1,328 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 298 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 17 คน และครู จำนวน 281 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) และขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผอ	ครู	ผอ	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	25	704	6	157
ขนาดใหญ่	6	18	273	4	61
ขนาดกลาง	14	25	250	6	56
ขนาดเล็ก	4	3	30	1	7
รวม	29	71	1,257	17	281
รวม		1,328		298	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามทฤษฎีของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักของลิเคิร์ท (Likert. 1967)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามลักษณะการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ด้านปัจจัยด้านการปฏิบัติงานโดยตรง ประกอบด้วย 3 ด้าน โดยมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ท (Likert. 1967)

4. หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน นำเครื่องมือ ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

หากได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง .60-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์

2. ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach และค่าอำนาจการจำแนกเท่ากับ .26-.69 และมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น .939 เป็นไปตามเกณฑ์

3. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งให้กับสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดกระทำข้อมูลและเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ IOC (Item-Objective Congruence) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของ Cronbach และค่าอำนาจจำแนก (Discriminant)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person’s Correlation)

4. สถิติการถดถอย ได้แก่ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.39	.350	มาก	4
2. การกระตุ้นทางปัญญา (X_2)	4.44	.397	มาก	2
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	4.42	.363	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	4.44	.323	มาก	1
รวม	4.42	.277	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .277) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .323) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .397) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .350)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	4.42	.319	มาก	3
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.45	.352	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)	4.44	.325	มาก	2
รวม	4.44	.290	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .290) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = .352) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .325) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .319)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	.489**	1.000				
X_3	.476**	.651**	1.000			
X_4	.273**	.459**	.382**	1.000		
X_t	.726**	.859**	.822**	.667**	1.000	
Y_t	.378**	.591**	.509**	.855**	.747**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r =.747) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูทางบวก

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = .378) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = .591) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = .509) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง (r = .855) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.541	.123		4.401	.000
X_4	.654	.027	.728	23.875	.000
X_2	.135	.027	.185	4.996	.000
X_3	.088	.029	.110	3.092	.002
R = .888 Adjusted R2 = .786 SE(est.) = .135 F = 363.634** Sig =.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 78.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .135

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (=.728) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) (=.185) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) (=.110) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัวกับการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .541+.654X_4 +.135X_2 +.088X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = .728X_4 +.185X_2+.110X_3$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .747) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 78.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .135 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .541+.654X_4 +.135X_2 +.088X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = .728X_4 +.185X_2+.110X_3$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยแนะนำ รับฟังความคิดเห็นและมอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ยอมรับ

ในความแตกต่างและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของครู อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับแนวคิดของ แบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำใช้ในการพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น การที่ผู้บริหารปฏิบัติเช่นนี้ เนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาต้องการความยืดหยุ่นและการดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีอุดมการณ์ทางการศึกษาที่ชัดเจนนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่พึ่งพิงให้แก่ครู ส่งผลให้ครูเกิดความศรัทธาและตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และการให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง การสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น นอกจากนี้การกระตุ้นทางปัญญาผ่านการส่งเสริมความคิดริเริ่ม การใช้เทคโนโลยีและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ยังช่วยให้ครูแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ

สอดคล้องงานวิจัยของ ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ สุธิตา บุญศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพ-มหานคร ผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ

เรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่โดดเด่นนี้

สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่เน้นว่าการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งการออกแบบการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยครูมีการเลือกใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับบริบท บูรณาการสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับการใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง รวมถึงการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มตามความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทในการผู้อำนวยความสะดวก คอยให้คำแนะนำและแรงเสริมทางบวกอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการแสวงหาความรู้ใหม่ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและนวัตกรรมการสอน การพัฒนาทักษะภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอและการมีส่วนร่วมและเป็นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งการนำศักยภาพจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนนี้มีเป้าหมายสูงสุดคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเองจึงเป็นภาพสะท้อนของความเป็นครูมืออาชีพที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง

สอดคล้องงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ สุธิตา บุญศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกด้านในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์

ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ทำให้ครูเกิดความศรัทธาและมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ จนนำไปสู่การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างพลังใจของผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยยกระดับความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของครูในยุคการศึกษาดิจิทัล การกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาสื่อและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล (Individualized Consideration) โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยแนะนำ รับฟังความคิดเห็นและมอบหมายงานตามศักยภาพรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามกรอบทฤษฎีของ Bass & Avolio อย่างเป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนและการพัฒนาวิชาชีพของครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ให้ก้าวไปสู่การเป็นครูมืออาชีพที่สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง (rX_tY_t = 0.776) และสอดคล้องงานวิจัยของ สุธิตา บุญศรี (2567) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .678-.800

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)

มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 78.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลครูเป็นรายบุคคล โดยทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงที่คอยแนะนำ รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด รวมถึงการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัดของครูแต่ละคน ย่อมทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความวิตกกังวล และสร้างขวัญกำลังใจให้ครู เมื่อครูมีขวัญกำลังใจย่อมมีความพร้อมที่จะเปิดรับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจผ่านการดูแลรายบุคคลแล้ว จะส่งผลเชื่อมโยงต่อการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และนโยบายการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ จำเป็นต้องอาศัยครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กระตุ้นให้ครูมองปัญหาเดิมในมุมมองใหม่ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างและสนับสนุนให้ครูกล้าที่จะนำนวัตกรรมหรือวิธีการสอนใหม่ๆ มาทดลองใช้โดยไม่ต้องกังวลกับการถูกตำหนิหากเกิดข้อผิดพลาด ย่อมทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษาใหม่ๆ ของเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานของครูจะบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุดและมีความยั่งยืนได้ จำเป็นต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากภายในผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะงานสอนเป็นภาระงานที่หนักและต้องอาศัยความทุ่มเท การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถสื่อสารภาพอนาคตที่ชัดเจน ทำให้ครูทุกคนมองเห็นเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมงานและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจะช่วยปลุกจิตวิญญาณและความมุ่งมั่นของครูให้เกิดขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจจึงทำหน้าที่เป็นพลังใจให้ครูเต็มใจที่จะอุทิศเวลาและสติปัญญาเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สอดคล้องงานวิจัยของ ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 2.485 + .041\ X_2 + .022\ X_4$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'y = .284\ Z_2 + .212\ Z_4$ สอดคล้องงานวิจัย ภูวิศ

สิงสีดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 99.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .093Z_4 + .384Z_3 + .334Z_1 + .292Z_2$ และสอดคล้องงานวิจัย สุธิตา บุญศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเท่ากับ .860 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.00 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .163 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความศรัทธาด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม แสดงอุดมการณ์การศึกษาที่ชัดเจนและมุ่งมั่น เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจและภูมิใจ ควบคู่กับการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร ออกแบบกิจกรรมและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาวะผู้นำ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาที่รอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

ภูวิศ สิงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,* 15(1).

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.* จาก https://www.ccs.go.th

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.* จาก https://www.nesdc.go.th.

สุธิตา บุญศรี. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร* [บทความวิจัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Transformational Leadership of Administrators Influencing Affecting School Effectiveness under the Office of Samutprakan Primary Education Service Area Office 2

สุดารัตน์ ถนอมเพ็ชร์[1], ปัทมา รูปสุวรรณกุล[2], อุษาพร กลิ่นเกษร[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, sudarat.than@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, pattama@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน โดยกำหนดจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r = .674) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) อยู่ในระดับสูง (r_{X4Y} = .708) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (β =.425) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 2; 2) to investigate the school effectiveness in the same area; 3) to examine the relationship between transformational leadership and school effectiveness; and 4) to identify the transformational leadership factors of school administrators that affect school effectiveness. The sample group consisted of 302 administrators and teachers under the Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 2, determined by Krejcie & Morgan’s table (1970). A multi-stage sampling technique was employed, involving stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling via a drawing method.

The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items and a reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1. The overall level of transformational leadership of school administrators was at a high level. Considering each dimension, "Inspirational Motivation" received the highest mean score, reaching the highest level, while "Individualized Consideration" received the lowest mean score but remained at a high level. 2. The overall level of school effectiveness was at a high level. The dimension with the highest mean was the "Ability to Solve Internal Problems," while the lowest mean was the "Ability to Adapt and Develop the School," both of which were at a high level. 3. The relationship between transformational leadership and school effectiveness showed a moderate positive correlation (r = .674) with statistical significance at the .01 level. The aspect most strongly correlated with school effectiveness was individualized consideration (x_4), which exhibited a high level of correlation (r_{x4y} = .708) with statistical significance at the .01 level. 4. The analysis of transformational leadership factors affecting school effectiveness indicated that "Individualized Consideration" was the most influential predictor (β = .425). The multiple correlation coefficient (R) was .742, indicating that the predictive variables could collectively explain 54.45% of the variance in school effectiveness.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายหลักที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเพื่อความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพ

การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งสร้าง “ทุนมนุษย์คุณภาพ” ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเป็นพื้นที่นวัตกรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในบริบทของการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทาง วางแผน บริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ด้านการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาองค์การให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ในอนาคต (Burns. 1978; Bass & Avolio. 1994)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ โดย Mott (1972) อธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น เมื่อประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมิได้หมายถึงเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (Mott. 1972)

อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษาสังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านประสิทธิผลที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

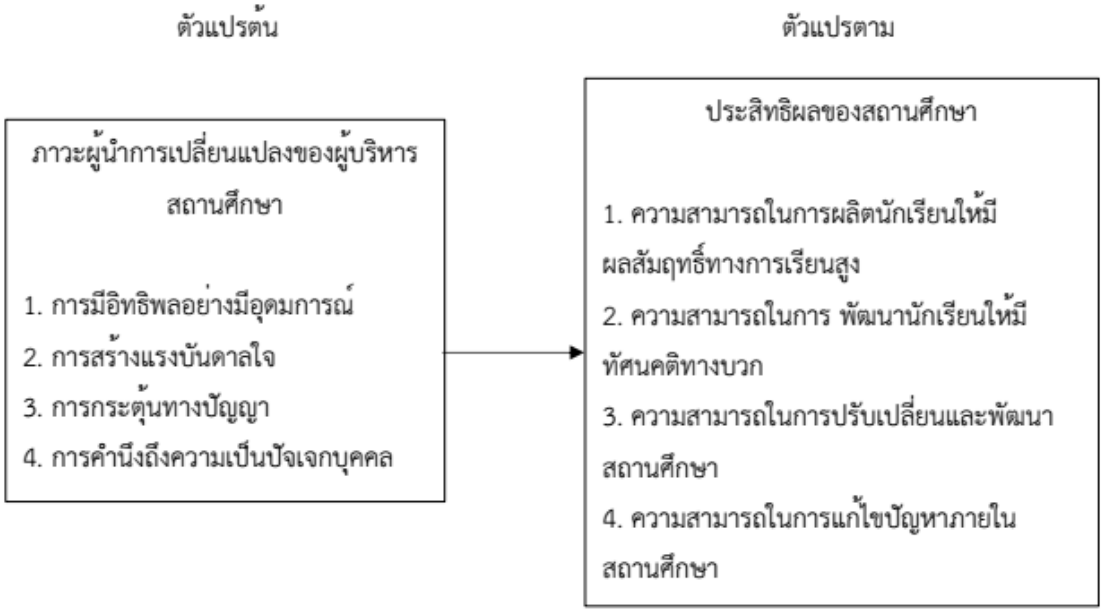
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott. 1972) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 96 คน และครู จำนวน 1,361 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามจำนวนผู้บริหารและจำนวนครู

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
เล็ก	18	11	116	127	3	23	26
กลาง	37	43	534	577	6	114	120
ใหญ่	15	37	627	644	8	130	138
ใหญ่พิเศษ	1	5	84	89	1	17	18
รวม	71	96	1361	1457	18	284	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการ

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา นำผลการศึกษามาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. กำหนดรูปแบบและสร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบเขตของเนื้อหาการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบรูปแบบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรให้แก้ไข เพื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อเสนอแนะทั้งหลายมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป จากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนความเห็น ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามนิยาม

โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .50 สำหรับนำไปใช้จัดทำแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .209-.627

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .941

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือพร้อมแนบแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่าน Link หรือ QR Code โดยมีการกำหนดข้อจำกัดในการกรอกข้อมูลได้เพียง e-mail ละ 1 ครั้งเท่านั้น ไปยังสถานศึกษาในการกรอกข้อมูล จำนวน 302 ฉบับ ได้รับการกรอกข้อมูล กลับมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.44	.344	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.49	.338	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.49	.339	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.41	.369	มาก	4
รวม	4.46	.286	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .286) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.49, S.D. = .338) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .339) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .369) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y_1)	4.42	.342	มาก	2
2. ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (y_2)	4.41	.355	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y_3)	4.38	.372	มาก	4
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (y_4)	4.43	.377	มาก	1
รวม	4.41	.329	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .329) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .377) รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .342) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .372) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	.447**	1.000				
X_3	.418**	.633**	1.000			
X_4	.431**	.672**	.796**	1.000		
X_t	.703**	.838**	.857**	.886**	1.000	
Y_t	.268**	.568**	.675**	.708**	.674**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ (r_{X1Y} = .268) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (r_{X2Y} = .568) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (r_{X3Y} = .675) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (r_{X4Y} = .708) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = .674) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.285	.207		6.215	.000**
X_4	.379	.062	.425	6.153	.000**
X_3	.278	.064	.287	4.337	.000**
X_2	.141	.054	.145	2.635	.009**
X_1	-.095	.043	-.100	-2.240	.026*
R = .742	Adjusted R^2 = .5445	SE(est.) = .222		F = 90.954**	Sig =.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x_3) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .222

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) (β =.425) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (X_3) (β = .287) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_2) (β = .145) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) (β = -.100) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.285 + .379X_4 + .278X_3 + .141X_2 - .095X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .425X_4 + .287X_3 + .145X_2 - .100X_1$$

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = .674) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.285 + .379X_4 + .278X_3 + .141X_2 - .095X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .425X_4 + .287X_3 + .145X_2 - .100X_1$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผ่านการอุทิศตนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษาเป็นที่ตั้ง และการดำรงตนเป็นแบบอย่างของคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควบคู่ไปกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน มีการมองการณ์ไกล มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นและทุ่มเทเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง เห็นของค่าของงานที่ทำ คอยให้คำแนะนำคำปรึกษาอยู่เสมอ สร้างความเชื่อว่าบุคลากรนั้นมีความสามารถที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ จัดการประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แก่บุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำกระตุ้นความคิด ส่งเสริมให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหา และใช้เหตุผล ข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ โดยมีการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ให้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนับสนุนการพัฒนาวิธีใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา และมีการประเมินผลงานเพื่อดูพัฒนาการของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัทยา มณีทัพ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการประสานงานและการสื่อสารที่เป็นระบบระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในองค์กร บริหารงาน ด้วยความยืดหยุ่นและปรับหลักสูตร/กิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งมีรากฐานสำคัญมาจาก การวางระบบเครือข่ายการประสานงานและการสื่อสารที่มีเอกภาพระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความสอดประสานกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้สถานศึกษายังแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะการปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ที่กำหนดไว้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับความก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของนลพรรณ บัวแสง (2566) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของนักเรียน มีการพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัทยา มณีทัพ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษามากตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นรายบุคคลและส่งเสริมการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะทางของแต่ละคน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรับฟังและทำความเข้าใจความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง นั่นคือ ให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของลูกน้องเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน รวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกันผู้บังคับบัญชาจะตอบสนองความต้องการของลูกน้องโดยการมอบหมายงานให้ตามความสามารถแต่ละบุคคลใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ ให้ความสนใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง และในด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญาด้วยการผลักดันให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบบนพื้นฐานของข้อมูลจริงในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสร้างกลไกการสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยพฤติกรรมที่ผู้นำเสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหามีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน สายน้ำเย็น (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชชา ทศตา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล สนับสนุนการเข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และแสดงความเอาใจใส่และเข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละฝ่าย สอดคล้องแนวคิดของ ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลด้วยการดูแลเอาใจใส่ตามความต้องการของแต่ละคน มีความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ส่งเสริมและพัฒนาแต่ละบุคคลตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ สนใจความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง มอบหมายงานตามความสามารถ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คอยให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ กระตุ้น สนับสนุน ยกระดับความต้องการ และพัฒนาผู้ตามให้พัฒนาตนเองยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัณจกรณ์ พันธุมาลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ร้อยละ 92.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารแบบสองทางอย่างใกล้ชิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของบุคลากรอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรแต่ละคนอย่างยุติธรรมบนพื้นฐานของความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยี ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกำหนดทิศทางการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในมิติอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลเชิงสาเหตุต่อการยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ควรศึกษาองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำในมิติใหม่ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ในการส่งเสริมสมรรถนะการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กระทรวงศึกษาธิการ.

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี].

นลพรรณ บัวแสง. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม].

รัณจกรณ์ พันธุมาลา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,* 14(1). (หมายเหตุ: ปรับตามรอบปีพิมพ์จริง)

วรัทยา มณีทัพ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 8(1).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* https://www.spm2.go.th

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).* สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).* สำนักงานฯ.

อรณิชชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.).*

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage.

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations.* New York, NY: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

The Relationship between Creative Leadership of School Administrators and School Effectiveness in Secondary Education Areas under the Chachoengsao Provincial Education Office.

ปิยะวัฒน์ ภัทรเชื้อหอม[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Piyawat.putt@northbkk.ac.th
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 298 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง .60-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความยืดหยุ่น 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านจินตนาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิผลพบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนว่าการบริหารจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้ความคิดริเริ่มเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ

สถานศึกษาอย่างยั่งยืนโดยผู้บริหารควรพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหาร สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมการสอนเชิงรุกเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao, 2) to examine school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao, 3) to investigate the relationship between the administrators' creative leadership and school effectiveness within the same jurisdiction. The research sample consisted of 298 participants, including school administrators and teachers, determined by using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .60 to 1 and a reliability coefficient of .988. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product-moment correlation coefficient.

The findings of this research indicate that 1) the creative leadership of school administrators, both overall and in each individual dimension, is at a high level, with creativity yielding the highest mean, followed by imagination, while flexibility represents the lowest mean, 2) school effectiveness, both overall and in each dimension, is also at a high level, with the highest mean found in the ability to adapt and develop the school, followed by the ability to develop students' positive attitudes, while the lowest mean is the ability to solve internal problems and 3) the relationship between administrators' creative leadership and school effectiveness shows a statistically significant positive correlation at the .01 level of significance. Specifically, the imagination dimension is highly correlated with effectiveness. When considering individual dimensions of school effectiveness, the ability to solve internal problems shows the highest correlation, reflecting that systematic problem management through initiative is a vital factor for sustainable institutional success. Consequently, administrators should enhance their management flexibility, communicate a clear vision to establish shared goals, and support

teachers in utilizing educational technology and active learning innovations to elevate student academic achievement.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, School Effectiveness.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาพร้อมกันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจของทุกกระบวนการพัฒนา (จิรประภา อัครบวร, 2562) แม้ว่าประเทศจะมีทรัพยากรธรรมชาติหรือเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพียงใด แต่หากขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมแล้ว การพัฒนาก็ย่อมไม่อาจเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุนี้ การศึกษา จึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ศิริพร กาญจนวาสี, 2559) และองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทาง นโยบาย และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน และสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (จันทร์จีรา วงษ์ชัยบุตร, 2559)

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ยิ่งทวีความสำคัญในยุคที่โรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ทั้งด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และความคาดหวังจากสังคม โรงเรียนที่สามารถรักษาประสิทธิผลไว้ได้อย่างมั่นคง มักมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขที่ซับซ้อน และดึงศักยภาพของบุคลากรให้แสดงออกอย่างเต็มที่ (Northouse, 2019) นอกจากนี้ Harris (2014) ยังชี้ให้เห็นว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้สร้าง ความฉลาดทางระบบ (System Intelligence) ที่เน้นการทำงานร่วมกันเชิงสร้างสรรค์ เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ลำพังผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในเบื้องต้นที่พบว่า ภาวะผู้นำด้านจินตนาการและการใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรยากาศในโรงเรียน และความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการบริหาร (Hoy & Miskel, 2013) อย่างไรก็ตาม Murphy (2015) ได้เน้นย้ำว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงต้องมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง (Self-renewing) และมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างสมดุลระหว่างมาตรฐานทางวิชาการและ

ความยืดหยุ่นในการปรับตัว ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ผันผวน

จากการพิจารณาข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึง 2567 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ฉะเชิงเทรา พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยลดลงจาก 40.71 ในปี 2564 เหลือเพียง 35.44 ในปี 2567 ซึ่งเป็นสัญญาณของการถดถอยเชิงคุณภาพการศึกษาที่รุนแรงและต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การวิเคราะห์เชิงลึกรายวิชาเผยให้เห็นปัญหาในทุกกลุ่มสาระ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชาภาษาไทย ที่คะแนนเฉลี่ยลดลงอย่างรวดเร็วจาก 55.92 (ปี 2566) เหลือ 49.99 (ปี 2567) ทำให้หลุดจากเกณฑ์ที่สูงกว่าร้อยละ 50 เป็นครั้งแรก และวิชาวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนต่ำกว่า 32 คะแนนอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น ค่าเฉลี่ยรวมที่ลดลงมากกว่า 5 คะแนนในช่วงเวลา 4 ปีนี้ ตอกย้ำถึง ความบกพร่องของประสิทธิผลของโรงเรียน ในมิติของการรักษาและยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักสูตร ดังนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึง กลไกการบริหารจัดการในระดับผู้บริหาร ที่ต้องมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทาย ผู้นำที่แสดงออกถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และฟื้นฟูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กำลังถดถอย การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการค้นหากลยุทธ์การบริหารที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาเชิงประจักษ์นี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2567)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม พัฒนา และประเมินผลผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาและสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาเบื้องต้น เป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยต้องการค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและได้นำผลที่ได้ไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

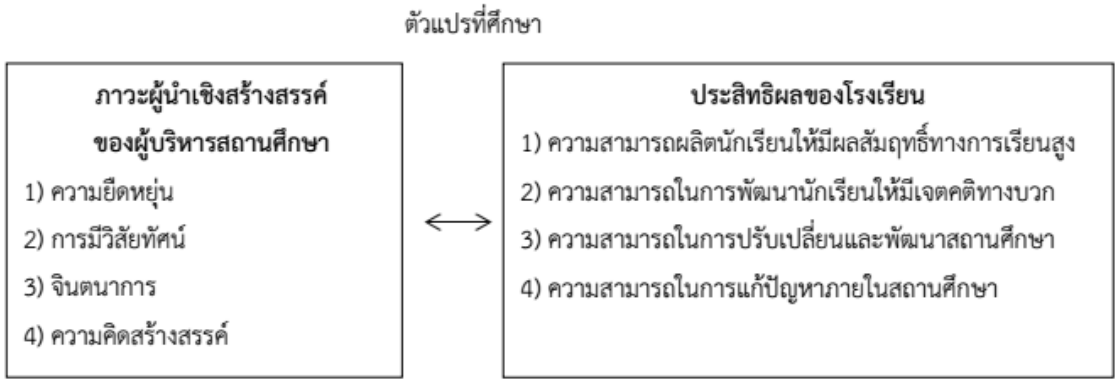
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาตนเองในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น

2. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารให้สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

กรอบแนวคิด

จากแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงาน นักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ณณัฐ ช่วยงาน (2565) พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ฐานะมาศ หาดยาว (2564) อิบตีซาม เจะหะ (2564) จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ทิมาพร มงคลแถลง (2563) เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) เตือนใจ สุนุกุล (2562) จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) Sternberg (2006) Robinson (2007) Ubben, Hughes and Norris (2010) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปเอากระบวนการบริหารงานโรงเรียนหลัก ๆ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่น 2. การมีวิสัยทัศน์ 3.จินตนาการ 4. ความคิดสร้างสรรค์

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ มอตต์ (Mott) 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,328 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 71 คน และครู จำนวน 1,257 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 298 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 17 คน และครู จำนวน 281 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) และขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. ความยืดหยุ่น 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. จินตนาการ 4. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยมาก

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.2 ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยมีเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ตามที่ระบุไว้

-1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตามที่ระบุไว้

แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่ .60-1

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นที่ .988

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้ทดลองใช้แล้ว นำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ถึงผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย เลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าระดับกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น(X_1)	4.20	0.419	มาก	4
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์(X_2)	4.22	0.277	มาก	3
3. ด้านจินตนาการ(X_3)	4.26	0.278	มาก	2
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์(X_4)	4.28	0.226	มาก	1
รวม	4.24	0.259	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.259) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.226) รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.278) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.419)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.28	0.327	มาก	3
2.ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (Y_2)	4.29	0.296	มาก	2
3.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.33	0.247	มาก	1
4.ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.27	0.265	มาก	4
รวม	4.29	0.250	มาก	

จากตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากตารางพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.250) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.247) รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.296) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.265)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	1									
X_2	.629**	1								
X_3	.740**	.722**	1							
X_4	.459**	.721**	.683**	1						
X_t	.872**	.873**	.910**	.780**	1					
Y_1	.535**	.467**	.799**	.670**	.702**	1				
Y_2	.639**	.586**	.485**	.642**	.685**	.552**	1			
Y_3	.603**	.572**	.661**	.375**	.656**	.682**	.627**	1		
Y_4	.489**	.529**	.551**	.632**	.625**	.764**	.898**	.707**	1	
Y_t	.643**	.607**	.714**	.669**	.760**	.861**	.869**	.843**	.955**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .760) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (r = .643) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (r = . 607) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านจินตนาการ (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง (r = .714) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (r = .669) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (r = .861) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (r = .869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (r = .843) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (r = .955) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ((Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .702) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .685) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .656) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

12. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .625) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .760) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

3.1 ด้านจินตนาการ (X_3)(r=.714) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)(r=.861) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (Y_2)(r=.869) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)(r=.843) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)(r=.955) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านความยืดหยุ่น (X_1)(r=.643) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)(r=.607) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)(r=.669) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=.702) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก (Y_2)(r=.685) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)(r=.656) และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)(r=.625) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผ่านความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษา และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงาน การแสดงออกถึงการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการที่แปลกใหม่และแตกต่างจากแนวทางเดิม แต่สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเติบโตอย่างก้าวกระโดดสอดคล้องกับแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและนำไปสู่การสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิมาพร มงคลแถลง (2563)

ที่ระบุว่าผู้นำต้องเป็นผู้จุดประกายความคิดและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณณัฐ ช่วยงาน (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี คำไชย (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ชูศรีวาส (2562) ที่พบผลการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา แปโค (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ในด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และการใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจที่ผ่านการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ที่ระบุว่า จินตนาการคือพลังของความเชื่อและความหวังที่ก่อให้เกิดมโนภาพที่เด่นชัดภายในจิตใจ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่จินตนาการไว้ได้จริง

และในด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สะท้อนถึงความสามารถในการมองการณ์ไกลและการสร้างภาพความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ แจคอบส์ (Jacobs, 1970) ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนภาพเป้าหมายในอนาคตที่ผู้นำใช้เป็นกลไกในการชี้นำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ที่อธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์คือสมรรถนะในการวางแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับองค์กร พร้อมทั้งสามารถจุดประกายแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาสะท้อนผ่านความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการที่ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกลไกการปรับเปลี่ยน

การดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มอตต์ (Mott, 1972) ที่มองประสิทธิผลในแง่ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเคล (Hoy and Miskel, 2013) ที่ระบุว่าโรงเรียนที่รักษาประสิทธิผลไว้ได้ต้องมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขที่ซับซ้อนและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี คำไชย (2565) และสมจิตร ชูศรีวาส (2562) ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิณี สุริยวงษ์ (2565) ที่พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังเจตคติทางบวกของนักเรียน และพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม สะท้อนถึงการเป็นแหล่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่เน้นย้ำว่าเจตคติทางบวกเป็นกรอบความคิดสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในวิกฤต และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2560) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมได้

และสำหรับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ประจักษ์ เช่น โครงงานวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2563) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่วัดผลได้จริงและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุรวิทย์ พลมณี (2559) ที่พบว่าพฤติกรรมการสอนของครูและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .760) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมนั้น สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารเดิม ๆ แต่กล้าที่จะใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มมาปรับใช้ในการวางแผนและการสื่อสารวิสัยทัศน์ เมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะในมิติของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .702) ถือเป็นข้อค้นพบสำคัญที่ตอบโจทย์ปัญหาวิกฤตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถดถอยของโรงเรียนในสังกัด สพม.ฉะเชิงเทรา ตามที่ปรากฏข้อมูลในบทที่ 1 ว่าคะแนนเฉลี่ย O-NET 4 กลุ่มสาระมีแนวโน้มลดลงอย่าง

ต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึง 2567 การที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ จะกลายเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามวิธีการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ ไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006) ที่ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์คือหัวใจของการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสอดรับกับแนวคิดของ เมอร์ฟีย์ (Murphy, 2015) ที่เน้นย้ำว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงต้องมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสมดุลระหว่างมาตรฐานทางวิชาการและความยืดหยุ่นในการปรับตัวนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณณัฐ ช่วยงาน (2565) และ วศิณี สุริยวงษ์ (2565) รวมถึงสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนากร ไทรสาย และคณะ (2565) และ เตชินณ์ อินทบำรุง (2560) ที่ต่างพบผลการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สูงมากระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน (r = .955) ซึ่งเป็นการยืนยันเชิงประจักษ์ว่า การบริหารจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้ความคิดริเริ่ม เป็นปัจจัยชี้ขาดที่จะช่วยฟื้นฟูประสิทธิผลของสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น เปิดรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงาน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการตัดสินใจและการบริหารจัดการภาวะวิกฤตเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่ไม่คาดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง (r = .607) ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรด้านอื่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารและการสร้างเป้าหมายร่วมกันยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ

กับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ท้าทายและเป็นไปได้จริง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน และเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

3. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แม้จะมีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แต่ควรมีการยกระดับอย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัยมาจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากร อาคารสถานที่ และสื่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพทางการวิชาการและผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ หรือความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการพัฒนาสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และขนาดของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์จีรา วงษ์ชัยบุตร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จารุณี คำไชย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิรประภา อัครบวร. (2562). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน: เครื่องมือการพัฒนาองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2563). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ.* ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เตชินณ์ อินทบำรุง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิมาพร มงคลแถลง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนากร ไทรสาย และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พักตร์นภา หาญประชุม. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2560). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

รัตนา แปโค. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วศิณี สุริยวงษ์. (2565). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.* มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ศิริพร กาญจนวาสี. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมจิตร ชูศรีวาส. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *รายงานผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566-2567.* ฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.

สุรวิทย์ พลมณี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.* มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Harris, A. (2014). *Distributed leadership matters: Perspectives, practicalities, and potential.* Corwin Press.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.).

McGraw-Hill. Jacobs, T. O. (1970). *Leadership and exchange in formal organizations.* Human Resources Research Organization.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement.*

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* McGraw-Hill.

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations.* Harper & Row.

Murphy, J. (2015). *Creating productive cultures in schools: For students, teachers, and parents.* Corwin Press.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Robinson, K. (2007). *Out of our minds: Learning to be creative.* Capstone.

Sternberg, R. J. (2006). The nature of creativity. *Creativity Research Journal.*

Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2010). *The principal: Creative leadership for excellence in schools* (7th ed.). Pearson.

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

The Vision of School Administrators Affecting Academic Administration Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

ธนวัฒน์ เชาวน์ดี[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
tanawat.chao@northbkk.ac.th
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยกำหนดจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบ Checklist มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .932 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีความสอดคล้อง สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบตามลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ รองลงมา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .379) 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและด้านการมอบอำนาจ โดยสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Y} = 3.050 + 0.234x5$$

$$\hat{Z} = 0.445x4$$

คำหลัก: วิสัยทัศน์, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of vision of school administrators, 2) study academic administration in schools, 3) study the relationship between the vision of school administrators and academic administration in schools, and 4) study the impact of the vision of school administrators on academic administration in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 291 school administrators and teachers in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, selected using the Krejcie and Morgan sample table and stratified random sampling. The data collection instrument was a 5-level Likert scale checklist with an Index of Content Validity (IOC) between0.50 and 1.00 and a reliability coefficient of .932. The statistical methods used included frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), consistency index, reliability coefficient, Pearson correlation, and stepwise multiple regression.

The research findings revealed the following: 1) The study of the vision level of school administrators showed that, overall and categorized by aspect, it was at a high level. Ranked from highest to lowest mean score, the aspects were: delegation of authority, The most importantly, being a good role model secondly, disseminating the vision, adhering to the vision, and lastly creating the vision. 2) The overall and individual aspects of academic administration in educational institutions were at a high level. Ranked from highest to lowest mean, these aspects were: teaching and learning management in educational institutions; curriculum development; development of educational media, innovation, and technology; assessment and evaluation of teaching and learning management and registration; and supervision for educational quality

development. 3) The study of the relationship between the vision of school administrators and academic administration showed a positive correlation at a relatively high level, statistically significant at the .01level (r = .379). 4) The analysis of the relationship between the vision of school administrators and academic administration, which was statistically significant at the .05 level, included the aspects of being a good role model and delegating authority. The regression analysis in raw and standardized scores was as follows:

$$\hat{Y} = 3.050 + 0.234x5$$

$$\hat{Z} = 0.445x4$$

Keywords: Vision, Academic Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถถอดรหัสความคิดจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ และสามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ควรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นตัวกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้ แต่จะให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและสู่ความเป็นเลิศที่ได้ดังที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น ก็ต่อเมื่อมีจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ทีมงานที่มีศักยภาพ ใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมืออาชีพ (พระมหาประยูร ธีรวโรตระการ (2565))

การบริหารงานในสถานศึกษา ได้จัดแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา และจากการศึกษาตามกฎกระทรวง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562) ได้กำหนดภาระหน้าที่เกี่ยวกับ

การบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 17 ด้าน จากการบริหารงานวิชาการเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาแลพัฒนาการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพ ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำให้กระบวนการบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 28-103)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบวิสัยทัศของผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิสัยทัศของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

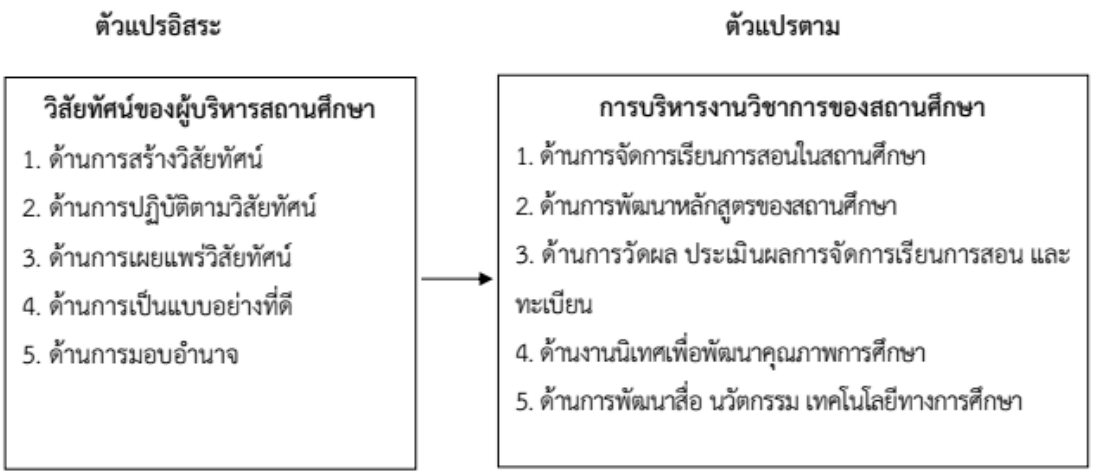
1. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ทราบแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ มาปรับใช้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้เรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้หลักการแนวคิดจากการสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของนักวิชาการ โดย วิยะดา หลวงน้อย (2559), รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559), อรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562), ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561), ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563), มาลัยพร สาวิสัย (2563), เวสเลย์และมินท์เบิร์ก (Westley and Mintaberg. 1989: 17-32), บรอน (Braun. 1991: 26), นานัส (Nanus. 1992: 8), ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993: 123), ลีธวูดและคณะ (Leithwood and et al. 1999: 6), วิลมอร์ (Wilmore. 2002: 20), แซคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks. 2004; 367) และดูบริน (Dubrin. 2006: 94) จำนวน 5 ด้าน และจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้หลักการแนวคิดจากการสังเคราะห์ของนักวิชาการ โดย กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สุทธิกานต์ รอดเรื่อง (2565), อัจฉรา นิยมาภา (2561), วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2562), ธนพรรณ นิยมพฤกษ์ (2564), สดใส ศรีสวัสดิ์ (2564), จิระศักดิ ภูศิริด (2560), กาญจนัญถ์ ไตรถาวร (2563), พิณธุศร ฆ้องฤกษ์ (2563) ฟาเบอร์ และ เชียร์รอน (Faber & Shearron. 1970), คิม โบร และ นันเนอรี (Kimbrough & Nunery. 1988), ไมเลอร์ (Miller. 1965) เซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni. 1980) ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 116 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 98 คน ครูผู้สอน 1,041 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,139 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา 56 คน และครูผู้สอน 235 คน รวมจำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากการสังเคราะห์ของ

นักวิชาการ แบ่งข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านการมอบอำนาจ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากการสังเคราะห์ของนักวิชาการ แบ่งข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน 4) ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ และดำเนินการตามขั้นตอน ตามกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้ คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านการมอบอำนาจ และการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน 4) ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสารนิพนธ์ ได้ตรวจสอบ พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน +1 รายการประเมินสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 รายการประเมินไม่แน่ใจ

ให้คะแนน -1 รายการประเมินไม่สอดคล้อง

คำนวณค่า IOC จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนความคิดเห็น

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .932 นำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ทำการทดลองใช้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อจัดพิมพ์เครื่องมือในรูปแบบสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมาเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson product moment correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้จากแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 ชุด ได้รับคืน 291ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50) และเพศชาย จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.50) วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.00) ปริญญาโท จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.00) ปริญญาเอก จำนวน 0 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.00) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.40) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.40) ขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.20) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 85 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.50) และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านการมอบอำนาจ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

n = 291

องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล			
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.03	0.343	มาก	5
2	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.08	0.448	มาก	4
3	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.09	0.501	มาก	3
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	0.423	มาก	2
5	ด้านการมอบอำนาจ	4.15	0.392	มาก	1
รวม		**4.09**	**0.421**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 การศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.421) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากสุด ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.392) รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.423) และระดับต่ำสุด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.343)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน 4) ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวม

n =291

	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา			
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.14	0.397	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.13	0.265	มาก	2
3	ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน	4.04	0.400	มาก	4
4	ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.00	0.320	มาก	5
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.09	0.361	มาก	3
	รวม	**4.08**	**0.348**	**มาก**	**-**

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.348) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสุด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.397) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.265) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.361) ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.400) และด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.320)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (r) ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตัวแปร	C1	C2	C3	C4	C5	CT	E1	E2	E3	E4	E5	ET
C1												
C2	.719**											
C3	.864**	.757**										
C4	.592**	.642**	.619**									
C5	.670**	.549**	.677**	.665**								
CT	.887**	.860**	.916**	.818**	.820**							
E1	.431**	.287**	.351**	.543**	.913**	.573**						
E2	.523**	.418**	.562**	.476**	.766**	.633**	.681**					
E3	-.128*	.053	-.092	.165**	-.131*	-.026	-.120*	.258**				
E4	-.062	-.093	-.025	-.054	-.098	-.075	-.080	.156**	.485**			
E5	-.061	.119*	-.015	.273**	.015	.081	.013	.054	.333**	.164**		
ET	.211**	.252**	.231**	.475**	.474**	.379**	.494**	.688**	.676**	.567**	.550**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (CT) กับ การบริหารงานวิชาการ (ET) โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (C1) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (C1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .211 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (C2) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (C2) มีความสัมพันธ์กับ

การบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .252 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (C3) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (C3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (C4) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (C4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านการมอบอำนาจ (C5) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมอบอำนาจ (C5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .474 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiplier Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) และด้านการมอบอำนาจ (X5) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (Y) นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวแปรที่มีผลโดยใช้วิธี Stepwise ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดง Coefficient ของตัวแปรสมรรถนะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.050	.139		21.980	.000**
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4)	.182	.036	.374	5.112	.000**
ด้านการมอบอำนาจ (X5)	.234	.039	.445	5.923	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) และด้านการมอบอำนาจ (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.050 + 0.182 \times 4$$

$$\hat{Y} = 3.050 + 0.234 \times 5$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.374 \times 4$$

$$\hat{Z} = 0.445 \times 4$$

โดยสรุปจากสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 คือ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและด้านการมอบอำนาจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก กล่าวคือ หากตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและด้านการมอบอำนาจ ปรับตัว

เพิ่มขึ้นหน่วย จะส่งผลให้ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปรับตัวเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วย และ 0.445 หน่วย

ส่วนตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์

2. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน และด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (CT) กับ การบริหารงานวิชาการ (ET) โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (C1) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (C1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .211 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

3.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (C2) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (C2) มีความสัมพันธ์กับ

การบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .252 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

3.3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (C3) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (C3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

3.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (C4) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (C4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

3.5 ด้านการมอบอำนาจ (C5) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมอบอำนาจ (C5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (ET) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .474 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiplier Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมอบอำนาจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก กล่าวคือ หากตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมอบอำนาจ ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปรับตัวเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วย และ 0.445 หน่วย ส่วนตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

อภิปรายผล

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในแสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการศึกษาให้ครูผู้สอนได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ ดังนั้นจึงต้องนำวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิชาการมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงาน โดยใช้การเป็น

แบบอย่างที่ดีให้กับครูในสถานศึกษาได้เห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ เฮ็งสันเทียะ (2558: 70) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559: 126) ได้ทำการศึกษามิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน และด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา พรมแย้ม (2562 : 86) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมอบอำนาจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โภคาอนนต์ (2564: 3) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการจากมุมมองของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการสถานศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของหรือค่าอำนาจการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยพร สาวิสัย (2563: 4) ได้ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัด มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา คือ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมอบอำนาจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ปรับตัวเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วย และ 0.445 หน่วย ส่วนตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านอื่น ๆ ในการพัฒนาการบริหาร โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อเสริมสร้างกรอบวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ให้การพัฒนางานกับการแสดงกรอบวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก สอดคล้องกับวิจัยของ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ Y =1.48+.65 ** X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 2, =68 ** Z, ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และสอดคล้องกับวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562: 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 คือตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ

การสร้างนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ Zy = .499 (Z_5) + .258 (Z_2) +.161 (Z_3)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปการนำวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และสร้างกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทางด้านวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อไป

2. จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนควรมีแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารให้ชัดเจน เช่น การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการกับการบริหารงานวิชาการให้สูงขึ้น

3. จากการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ เปรียบระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สูงขึ้นหรือไม่ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาด้านอื่น ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) (2565) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษย์สังคมศาสตร์.* ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัจฉรา นิยมาภา. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 24(1), 50-63.

Braun, J.B. (1991). "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to school Climate," *Dissertation Abstracts International.* 52(4): 1139.

Leithwood, K.A. and et al. (1999). *A Century Quest to Understanding School Leadership.* San Francisco: Jossey Bass.

Dubrin, A.J. (2006). *Leadership.* 2nd ed. Boston: Houghton Mufflin.

Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1998). *Educational Administration: An Introduction.* New York: Macmillan.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

The Use of Information Technology in Academic Administration by School Administrators under the Bangkok Metropolitan Area Office of Primary Education

เขมิกา กาจสาลีการ[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, khemika.kats@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพ-มหานคร จำนวนทั้งสิ้น 285 คน โดยการกำหนดจากตารางตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบ Checklist มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

วิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 17 ด้าน มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกด้าน

คำหลัก: เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the use of information technology in academic administration by school administrators, 2) compare the use of information technology in academic administration by school administrators categorized by gender, position, educational qualifications, work experience, and school size, and 3) investigate guidelines for developing the use of information technology in academic administration by school administrators under the Bangkok Metropolitan Area Office. The sample consisted of 285 school administrators and teachers from schools under the Bangkok Metropolitan Area Office, selected using the Krejcie and Morgan sample table. Stratified random sampling and purposive sampling were employed. The data collection instrument was a 5-level Likert scale checklist with an Index of Content Validity (IOC) of 0.50-1.00 and a reliability coefficient of .95. Statistical analyses included frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), content validity index, and reliability coefficient. The t-test and the F-test using one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed the following: 1. The study of the level of information technology use in academic administration by school administrators showed that overall at a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, the areas of use were: teaching and learning management in schools, internal quality assurance and

educational standards, and the development or implementation of providing feedback on the development of local curriculum content. The study of the appropriateness and usefulness of guidelines for developing the use of information technology in academic administration showed that, overall was at a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, the areas of use were: teaching and learning management in schools, internal quality assurance and educational standards, and the development or implementation of providing feedback on the development of local curriculum content. 2. A comparison of teachers' opinions on the use of information technology in academic administration by school administrators, categorized by gender, position, educational qualifications, work experience, and school size, revealed statistically significant differences at the .05 level. A one-way analysis of variance, categorized by working experience and school size, on the use of information technology in academic administration by school administrators revealed statistically significant differences at the .05 level. 3. The guidelines for developing the use of information technology in academic administration by school administrators in all 17 areas under the Bangkok Metropolitan Area Educational Service Area Office had steps and processes that could be fully applied in all areas.

Keywords: Information technology, Academic administration, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลกับการดำรงชีวิตนวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันมากมายทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการ การทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน ดังนั้น เยาวชนรุ่นใหม่ จึงควรเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้รู้เท่าทันและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศต่อไป ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาจึงต้องนำปัจจัยทุกด้านมาประมวลและวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ในการนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าผู้บริหารมีวิธีการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีก็พาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก ซึ่งการนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาใช้พัฒนาการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจหลักที่ต้องดูแลเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579)

ผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันจำเป็นจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน ประกอบกับนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรและสถานศึกษาในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการสนองนโยบายตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาจึงทำให้ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสายงานการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามาพอสมควร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่ออยากทราบว่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับใด (อัจฉรียา ทองมา, 2558)

ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการโรงเรียน 17 งาน กล่าวไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล/ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมมีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา 14) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดหนังสือแบบเรียนใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาบุคลากรและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 18-121)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการให้เกิดคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

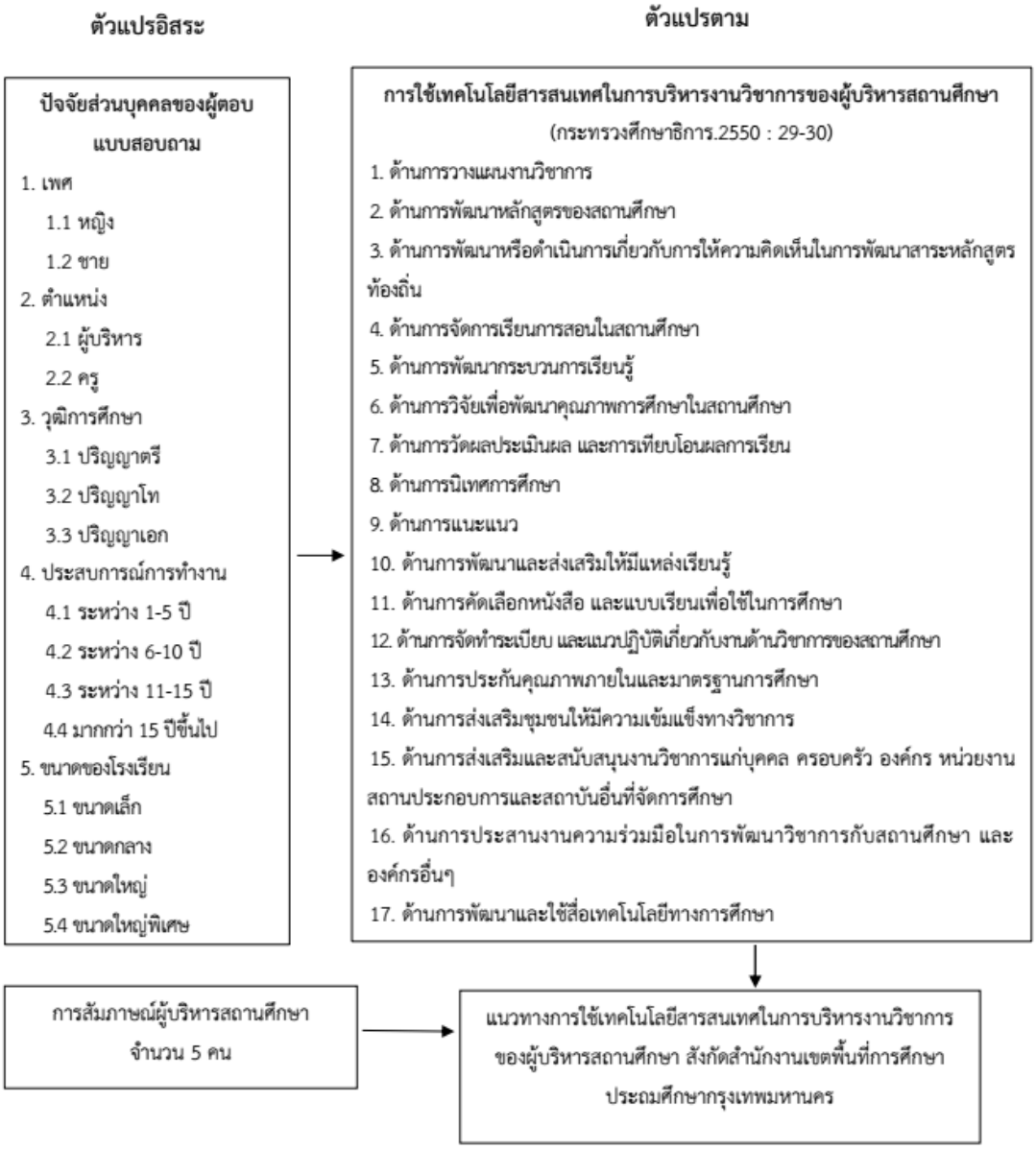
1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นำผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไปปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีมากขึ้น
3. ได้แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาในสังกัดมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้วิจัยได้นำหลักและตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกฎกระทรวง พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545: 29) จำแนกขอบข่ายงานบริหารวิชาการได้เป็น 17 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 37 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูทั้งหมด 1,116 คน ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนครู 280 คน และการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนผู้บริหาร จำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งข้อคำถามจำนวน 17 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 8) ด้านการนิเทศการศึกษา 9) ด้านการแนะแนว 10) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 11) ด้านการคัดเลือกหนังสือ และแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา 12) ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 13) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 14) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 15) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 16) ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ และ 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการในด้านใด มีความจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยจะนำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนและวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 8) ด้านการนิเทศการศึกษา 9) ด้านการแนะแนว 10) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 11) ด้านการคัดเลือกหนังสือ และแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา 12) ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 13) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 14) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 15) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 16) ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ และ 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์ ได้ตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน +1 รายการประเมินสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 รายการประเมินไม่แน่ใจ

ให้คะแนน -1 รายการประเมินไม่สอดคล้อง

คำนวณค่า IOC จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนความคิดเห็น

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ .993 นำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ทำทดลองใช้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อจัดพิมพ์เครื่องมือในรูปแบบสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
   1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
   1.3 ค่ามัชฌิมาเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$)
   1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test แบบ Independent Samples)

3.2 การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ชุด ได้รับคืน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งข้อคำถาม จำนวน 17 ด้าน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

n = 285

	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.49	0.486	มาก	9
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.50	0.475	มาก	8
3	ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.39	0.490	มาก	17
4	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.64	0.479	มากที่สุด	1
5	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.59	0.482	มากที่สุด	3
6	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.43	0.552	มาก	14
7	ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.52	0.543	มากที่สุด	6

	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.43	0.683	มาก	15
9	ด้านการแนะแนว	4.50	0.470	มาก	7
10	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.45	0.499	มาก	11
11	ด้านการคัดเลือกหนังสือและแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา	4.41	0.560	มาก	16
12	ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.46	0.535	มาก	10
13	ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.61	0.508	มากที่สุด	2
14	ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.43	0.551	มาก	13
15	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.53	0.491	มากที่สุด	5
16	ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ	4.44	0.504	มาก	12
17	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.58	0.516	มากที่สุด	4
	รวม	**4.49**	**0.519**	**มาก**	-

จากตาราง 1 การศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.519) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน และระดับมาก จำนวน 11 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.479) รองลงมา คือ ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.508) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.490)

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ภาพรวมและรายด้าน

n = 285

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-value	t	P-value	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	2.408	0.017*	-0.840	0.422	-2.833	0.005**	1.793	0.149	3.273	0.022*
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1.470	0.143	-0.547	0.585	-0.942	0.347	2.868	0.037*	7.931	0.000**
3. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3.048	0.003**	0.217	0.828	-0.202	0.840	6.222	0.000**	2.186	0.090
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.187	0.000**	3.959	0.001**	-4.857	0.000**	1.298	0.276	3.554	0.015*
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.361	0.001**	8.418	0.000**	-3.629	0.000**	5.870	0.001**	2.017	0.112
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	-0.307	0.759	1.386	0.167	-1.778	0.076	3.916	0.009**	3.852	0.010**
7. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	1.335	0.183	-7.855	0.000**	-2.489	0.014*	7.455	0.000**	3.069	0.028*
8. ด้านการนิเทศการศึกษา	-0.039	0.969	0.338	0.735	-0.035	0.972	9.589	0.000**	0.590	0.622
9. ด้านการแนะแนว	1.446	0.149	9.364	0.000**	-2.292	0.023*	0.461	0.710	2.490	0.061
10. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	2.074	0.039*	1.118	0.265	-1.856	0.065	1.334	0.264	2.056	0.106
11. ด้านการคัดเลือกหนังสือและแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา	4.453	0.000**	1.010	0.313	-2.279	0.023*	1.054	0.369	2.289	0.079
12. ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	5.160	0.000**	-3.665	0.003**	1.347	0.179	5.647	0.001**	0.762	0.516
13. ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	2.543	0.015*	6.619	0.000**	-4.723	0.000**	2.188	0.090	3.447	0.017*
14. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.542	0.001**	0.893	0.373	-0.318	0.751	12.138	0.000**	2.354	0.072
15. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	1.263	0.216	1.904	0.084	-2.328	0.021	0.372	0.773	3.140	0.026*
16. ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ	4.716	0.000**	-3.335	0.007**	1.803	0.073	4.147	0.007**	2.711	0.045*
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	9.748	0.000	2.807	0.008**	-2.879	0.004**	1.935	0.124	5.510	0.001*
รวม	2.232	0.026*	0.494	0.622	-2.013	0.045*	3.546	0.015*	1.838	0.140*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

เพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพ-มหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นในการแนวทางการพัฒนา

ความคิดเห็น เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความเป็นระบบในการบริหารงานวิชาการ พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรค ข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมถึงระบบสารสนเทศที่ยังไม่เชื่อมโยงกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

แนวทางพัฒนา ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระบบเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและการบริหารข้อมูลอย่างปลอดภัยและเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.519)

2. ผลเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในอีกส่วนหนึ่งพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างในบางรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ช่วยให้การวางแผน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลมีความเป็นระบบ รวดเร็วและโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสารสนเทศที่ไม่เชื่อมโยง และความแตกต่างด้านทักษะเทคโนโลยีของบุคลากร สำหรับแนวทางพัฒนา ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งเสริมบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจัดการด้านความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ปิยะนุช บัวชุม (2561: 26-38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา คงตั้ง (2564: 17) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ประสบการณ์การทำงาน ผลวิจัยพบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า แนวทางในการปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือในการบริหารงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุน ส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติราชการ

2.2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรษชล ไตรพิริยะ (2560) กล่าวไว้ว่าแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยมี 4 ขั้นตอน ตามหลักการบริหารวงจรคุณภาพ PDCA ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนแล้วจึงให้มีการนำเทคโนโลยีในการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน โดยมีทีมงานผู้ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอยดูแล จากนั้นให้มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงานของผู้จัดทำในเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดอบรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA ของพรรษชล ไตรพิริยะ (2560) ที่เน้นการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีควบคู่การนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับตระกูล เสนานอก (2561) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และสุณัฐชา โนจิตร (2559) ที่เน้นการกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชัดเจนในการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปการนำวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และสร้างกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

2. จากการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพ-

มหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารวิชาการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.*

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Krejcie, R. & Morgan, D. 1970. "Determining sample sizes for research activities." *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.

ปิยนุช บัวชุม. (2561). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

สุพรรณษา คงตั้ง. (2564). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี.* การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 โดยวิทยาลัยนครราชสีมา, 206-216.

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน. (2563). *การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรรษชล ไตรพิริยะ. (2560). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ตระกูล เสนานอก. (2561). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 10(3), 149-155.

สุณัฐชา โนจิตร. (2559). *แนวทางการบริหารจัดการงานวัดและประเมินผลโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย.* การศึกษาอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2562. *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 18-19.

อัจฉรียา ทองมา. (2558). *การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

The Academic Administration of School Administrators under the Kaewkowit Secondary School Cluster under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

วิชิต เพชรศรี[1], กุลจิรา รักษ์นคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Wichit.pec@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, kuljira.rak@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 160 คน โดยกำหนดจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเชื่อมั่น 0.93 มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ระหว่าง 0.80-1.00 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรใช้การประเมินตามสภาพจริงควบคู่กับการทดสอบ จัดตารางนิเทศ

อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริม Active Learning รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร จัดมีการประเมินหลักสูตรปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อนำผลไปปรับปรุงเนื้อหาและแผนการสอนให้เหมาะสม และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู พร้อมสนับสนุนการใช้ AI และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน

คำหลัก: การบริหารวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท

Abstract

This research aimed to study, and compare the academic administration of school administrators and study guidelines for developing the academic administration of school administrators under the Kaewkowit secondary school cluster. The sample consisted of 160 teachers in schools within the Kaew Kowit Collaborative Education Zone under the Secondary Educational Service Area Office of Chachoengsao, determined using Krejcie and Morgan's table (1970: 607-610). The research instrument was a 5-level rating scale checklist questionnaire with a reliability of 0.93 and an index of item-objective congruence ranging from 0.80 to 1.00 and Semi-structured Interview. Statistics used included mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The findings revealed that: 1. The academic administration of school administrators under the Kaewkowit secondary school cluster under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office was at a high level in all aspects, as follows: curriculum development, teaching management, development and use of educational technology, assessment and evaluation including credit transfer, and educational supervision. 2. The comparing the academic administration of school administrators in the Kaewkowit Secondary School Cluster according to gender, educational level, and work experience, revealed differed with statistical significance at the .05 level. 3. Guidelines for developing the academic administration of school administrators include: administrators should use authentic assessment alongside testing, organize systematic supervision schedules using the true friend model, implement student-centered teaching and learning, promote active learning, develop curricula with evaluation 1-2 times per year to improve content and lesson plans appropriately, develop and use educational technology and media,

promote teachers' digital skills, and support the use of AI and new technologies in teaching and learning.

Keywords: Academic Administration, School administrators, Kaewkowit secondary school cluster

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2579 เปรียบเสมือนแผนที่ขนาดใหญ่ที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษาสามารถช่วยทำให้สังคมและประเทศดีขึ้น โดยกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุขอันเป็นไปได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกนี้” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งหวังในการยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยกำหนดหลักการสำคัญที่ชัดเจนว่าการบริหารจะต้องยึดหลักการแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก โดยในมาตรา 39 ได้มีการกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการทำการกระจายอำนาจการบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตัวแทนจากผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า ครู ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การศึกษาไทยต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันในเวทีโลก และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ส่วนที่ 3 สรุปผล แนวทางการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับให้สูงขึ้น และความต้องการช่วยเหลือของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

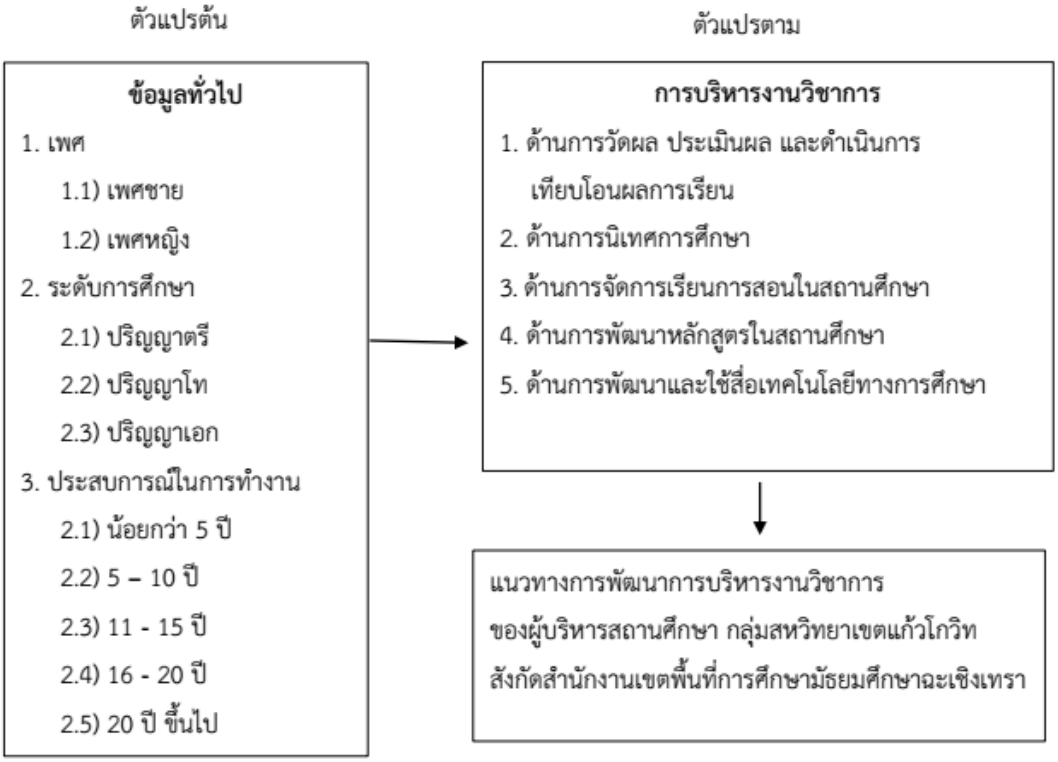
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการ มาปรับปรุงแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนและเหมาะสม ส่งผลให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 272 คน (สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 160 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และสัมภาษณ์ครู จำนวน 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert Method แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert. 1967)

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ครู จำนวน 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 2) ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) โดยค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดย $\alpha \geq 0.7$ แสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงและเป็นค่าที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha = 0.93$) จึงยอมรับได้

8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือกับโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือพร้อมแนบแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่าน Link หรือ QR Code โดยมีการกำหนดข้อจำกัดในการกรอกข้อมูลได้เพียง e-mail ละ 1 ครั้งเท่านั้น ไปยังสถานศึกษาในการกรอกข้อมูล จำนวน 160 ฉบับ ได้รับการกรอกข้อมูล กลับมา 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of item-objective congruence: IOC) ด้วยการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้สูตรการคำนวณ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 67)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ t-test

3.2 การทดสอบความแตกต่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติ F-test (สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA))

3.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.072	0.429	มาก	4
2. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.066	0.475	มาก	5
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.147	0.461	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.238	0.489	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.085	0.451	มาก	3
รวม	4.122	0.380	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.46) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.45) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.42) และด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

การบริหารงานวิชาการ	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน	
	t	*p-value*	*F*	*p-value*	*F*	*p-value*
1. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	-2.204*	0.029*	3.984*	0.021*	2.879*	0.025*
2. ด้านการนิเทศการศึกษา	-2.276*	0.024*	5.683*	0.004*	2.563*	0.041*
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	-2.220*	0.028*	5.047*	0.008*	2.577*	0.040*
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	-2.130*	0.035*	4.743*	0.010*	2.702*	0.033*
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	-2.144*	0.034*	3.836*	0.024*	2.809*	0.028*
รวม	-2.208*	0.029*	6.261*	0.002*	2.777*	0.029*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรสถานศึกษามีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม สอดคล้องกับ วีระพงษ์ สุวรรณพันธ์ (2563) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และรองลงมา คือ หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม และสอดคล้องกับ สุดาพร ตาลพันธุ์ (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคม และรองลงมา คือ หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ประภัสสร เชิดชู (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา และรองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ กมลวรรณ วิชัยดิษฐ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และรองลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการผลิตและใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นันทวัน ศิริพงษ์ (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และรองลงมา คือ ครูและบุคลากรมี

ความรู้และทักษะในการผลิตและใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ รักษาสุข (2564) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา และรองลงมา คือ ครูมีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตามหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ฉิมแย้ม (2564) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน และรองลงมา คือ การมีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตาม สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก สิงหนาท (2565) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน และรองลงมา คือ การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้รับการนิเทศนำคำแนะนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จิตรลดา พรรณา (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับการนิเทศนำคำแนะนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และรองลงมา คือ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศ และสอดคล้องกับ ณัฐธิดา สอนพิมพ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และรองลงมา คือ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

3.1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรใช้แนวทางการประเมินตามสภาพจริงควบคู่กับการทดสอบ โดยเน้นการประเมินตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร โดยมีการประชุมครูเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในเกณฑ์การประเมิน 2) ควรมีการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติการเทียบโอนที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) ควรมีการนำข้อมูลจากการวัดผลประเมิน มานำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับวิธีการสอนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน

3.2 ด้านการนิเทศการศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรจัดตารางนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร 2) ควรจัดระบบ Coaching สำหรับครูที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ 3) ควรมีการพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระ ให้มีทักษะการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน 4) ควรมีการสรุปผลการนิเทศและรายงานผลต่อผู้บริหาร ประเมินจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริม Active Learning และการคิดวิเคราะห์ บูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนการสอน 2) ควรจัดตารางเรียนตามโครงสร้างหลักสูตร คำนึงถึงความเหมาะสมของวิชาและเวลา มีการปรับเวลาเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ 3) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ จำนวนนักเรียนไม่สมดุลในแต่ละห้อง ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์บางประเภท ควรแก้ไขโดยการปรับการจัดชั้นเรียน หาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติม และส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนเอง

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ศึกษาหลักสูตรแกนกลาง บริบทของโรงเรียน บริบทชุมชน ความต้องการของผู้ปกครอง และควรมีการจัดการประชุมระดมความคิดเห็นจากครูทุกกลุ่มสาระ ผู้ปกครอง และชุมชน 2) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ ครูบางท่านยังไม่เข้าใจหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ จึงควรแก้ไขโดยการจัดอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง 3) ควรจัดให้มีประเมินหลักสูตรปีละ 1-2 ครั้ง โดยใช้แบบสอบถามและการประชุมสัมมนา นำผลการประเมินมาปรับปรุงเนื้อหา กิจกรรม และแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณสำหรับซื้อสื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยี สนับสนุนให้ครู

พัฒนาสื่อดิจิทัล ประสานงานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและชุมชน 2) ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการผลิตสื่อ เช่น มีการแข่งขันนวัตกรรมและสื่อการสอน โดยให้รางวัลและยกย่องครูที่พัฒนาสื่อดีเด่น และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู 3) ควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Hybrid Learning พัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะเพิ่มเติม จัดหาอุปกรณ์และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัย พัฒนาครูด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้ AI และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรใช้การประเมินตามสภาพจริงควบคู่กับการทดสอบ จัดตารางนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริม Active Learning รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร จัดมีการประเมินหลักสูตรปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อนำผลไปปรับปรุงเนื้อหาและแผนการสอนให้เหมาะสม และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู พร้อมสนับสนุนการใช้ AI และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมพบว่า มีระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริทธิ์สิน ไชยอัษฎาพร (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ กสิผล (2565) เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรสถานศึกษามีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม สอดคล้องกับ

วีระพงษ์ สุวรรณพันธ์ (2563) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และรองลงมา คือ หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม และสอดคล้องกับ สุดาพร ตาลพันธุ์ (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคม และรองลงมา คือ หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ประภัสสร เชิดชู (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา และรองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ กมลวรรณ วิชัยดิษฐ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และรองลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการผลิตและใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นันทวัน ศิริพงษ์ (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และรองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการผลิตและใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ รักษาสุข (2564) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา และรองลงมา คือ ครูมีความรู้และทักษะในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตามหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ฉิมแย้ม (2564) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน และรองลงมา คือ การมีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตาม สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก สิงหนาท (2565) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน และรองลงมา คือ การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้รับการนิเทศนำคำแนะนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จิตรลดา พรรณา (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับการนิเทศนำคำแนะนำไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และรองลงมา คือ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศ และสอดคล้องกับ ณัฐธิดา สอนพิมพ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และรองลงมา คือ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก มุมมองและการรับรู้ที่หลากหลายครูแต่ละเพศมีประสบการณ์และมุมมองในการรับรู้การบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เบญจวรรณ กสิผล (2565) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า การเปรียบเทียบด้านเพศ มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี ปราถนาม (2566) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ระดับความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกครูตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี ปราถนาม (2566) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความเข้าใจและความคุ้นเคยกับระบบการบริหารงานวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และความซับซ้อนของการบริหารงานวิชาการในระดับที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566: 59) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกครูตามประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ ฉิมแย้ม (2564) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และพิมพ์ชนก สิงหนาท (2565) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3.2 ด้านการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำแนะนำ สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จิตรลดา พรรณา (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และณัฐธิดา สอนพิมพ์ (2565) เรื่องการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ที่ระบุว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการแนะนำและช่วยครูปรับปรุงการจัดกิจกรรมเรียนรู้บนพื้นฐานประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถครู สร้างโอกาสให้ครูฝึกฝนและปรับปรุงการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ ประภัสสร เชิดชู (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกมลวรรณ วิชัยดิษฐ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ระบุว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดการเรียนรู้ การวางแผน ออกแบบ และดำเนินการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการใช้สื่อ นวัตกรรม และกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วีระพงษ์ สุวรรณพันธ์ (2563) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสุดาพร ตาลพันธุ์ (2564) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การออกแบบโครงสร้างรายวิชา และการกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน

3.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน รวมถึงสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน สอดคล้องกับ จิตรลดา พรรณา (2563) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และณัฐธิดา สอนพิมพ์ (2565) เรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการนำสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลายมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

ควรมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยจัดทำเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจคติ พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการเทียบโอนผลการเรียน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลการวัดผลที่เชื่อมโยงกันทั้งสถานศึกษาเพื่อการวิเคราะห์และนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการนิเทศการศึกษา

ควรมีการ จัดระบบการนิเทศภายในที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Coaching and Mentoring) ที่เน้นการพัฒนาครูมากกว่าการตรวจสอบ กำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนพร้อมเครื่องมือนิเทศที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบชั้นเรียน (Classroom Observation) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูด้วยกัน พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระให้เป็นผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งนำผลการนิเทศมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. ควรศึกษาการบริหารวิชาการในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของการบริหารงานวิชาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนากลไกการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ วิชัยดิษฐ์. (2565). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย.

จิตรลดา พรรณา. (2563). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐธิดา สอนพิมพ์. (2565). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดวง สุวรรณเกตผล. (2560). *หน้าที่ความรับผิดชอบของครูใหญ่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* ยะลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีรศักดิ์ รักษาสุข. (2564). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันทวัน ศิริพงษ์. (2563). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นารี ปราถนาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจวรรณ กสิผล. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้อานวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอ วิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง.* กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.

ประภัสสร เชิดชู. (2564). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิมพ์ชนก สิงหนาท. (2565). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วริทธิ์สิน ไชยอัษฎาพร. (2564). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* สงขลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีระพงษ์ สุวรรณพันธ์. (2563). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.* (พิมพ์ครังที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สุดาพร ตาลพันธุ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

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

อรุณรัตน์ ฉิมแย้ม. (2564). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

American College of Education. (2025). *How does curriculum development in higher education.* New York: McGraw-Hill.

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

Kimbrough, B. and Nunnery. (2015). *Education Administration: An Introduction.* New York: McMillian.

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

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

The Implemntation of the Student Care and Support System the Phanthong School Group under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

ชัญญา สละจิตตาวงศ์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง จากการกำหนดของเครจซี่และมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 183 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.986 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที สถิติค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูและผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนติดตามข้อมูลนักเรียน และประสานผู้ปกครองเพื่อช่วยเหลือ 2) การคัดกรองนักเรียนใช้ข้อมูลพื้นฐาน พฤติกรรม และผลการเรียน จำแนกกลุ่มเพื่อนำไปวางแผนดูแลอย่างเหมาะสม 3) การส่งเสริมนักเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ทักษะชีวิต 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา ครูติดตามนักเรียนเสี่ยง ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5) การส่งต่อนักเรียน มีแนวทางส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะ

ด้าน พร้อมติดตามผลต่อเนื่องเพื่อช่วยเหลือผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำหลัก: การดำเนินงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, เครือข่ายสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to 1) examine the implementation of the student support system, 2) compare the implementation of the student support system, and 3) explore guidelines for the implementation of the student support system. The research participants consisted of school administrators and teachers from the Phan Thong district school network. Based on Krejcie and Morgan’s formula with a 95% confidence level, the sample size was 183 participants, selected through stratified random sampling, using the school size as the sampling unit and simple random sampling by lottery. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire with a content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.986, as well as semi-structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that 1) overall, participants’ opinions on the implementation of the student support system in the Phan Thong school network were at a high level. Among the five aspects, the highest mean score was observed in the area of prevention and problem-solving. 2) Teachers and administrators with different gender, education level, school size, and work experience did not differ significantly in their overall and aspect-specific opinions on the implementation of the student support system. 3) Guidelines for developing the student support system in the Phan Thong school network were identified across five areas: 1) Knowing students individually – schools track student information and coordinate with parents to provide appropriate support; 2) Student screening - using background information, behavior, and academic performance to classify students for proper intervention planning; 3) Student development – organizing activities to promote ethics, life skills, and personal potential; 4) Prevention and problem-solving – teachers monitor at-risk students and provide individual counseling; 5) Student referral –

having clear referral procedures for students with specific problems, with continuous follow-up to ensure adequate support.

Keywords: development guidelines, student care and support system, administrators, implementatio

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม และมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมิได้มุ่งเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านควบคู่กันไป

ในบริบทของสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้นักเรียนต้องเผชิญกับปัญหาและความเสี่ยงหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยง การใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม หรือแรงกดดันจากการแข่งขันทางการศึกษาและสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อพัฒนาการ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

“ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน” จึงเป็นกลไกสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลผ่านกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การเฝ้าระวังและป้องกัน ตลอดจนการช่วยเหลือและส่งต่ออย่างเหมาะสม การดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือ

นักเรียนเป็นไปอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ (สมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2563)

เครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีความหลากหลายทั้งด้านบริบทพื้นที่ ขนาดสถานศึกษา และพื้นฐานของนักเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ แม้จะมีการขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบข้อจำกัดบางประการในการดำเนินงาน เช่น ความไม่ครบถ้วนของกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ความต่อเนื่องของการให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับเครือข่ายนี้โดยตรง ดังนั้น ช่องว่างองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของตัวแปรส่วนบุคคลและบริบทสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับเครือข่ายสถานศึกษา รวมถึงแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ งานวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นในการเติมเต็มองค์ความรู้ดังกล่าว และนำผลไปใช้พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสะท้อนสภาพการดำเนินงาน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป (สุพัตรา อินทร์ชู, 2563)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจำแนกตามความคิดเห็นของครู ด้านเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

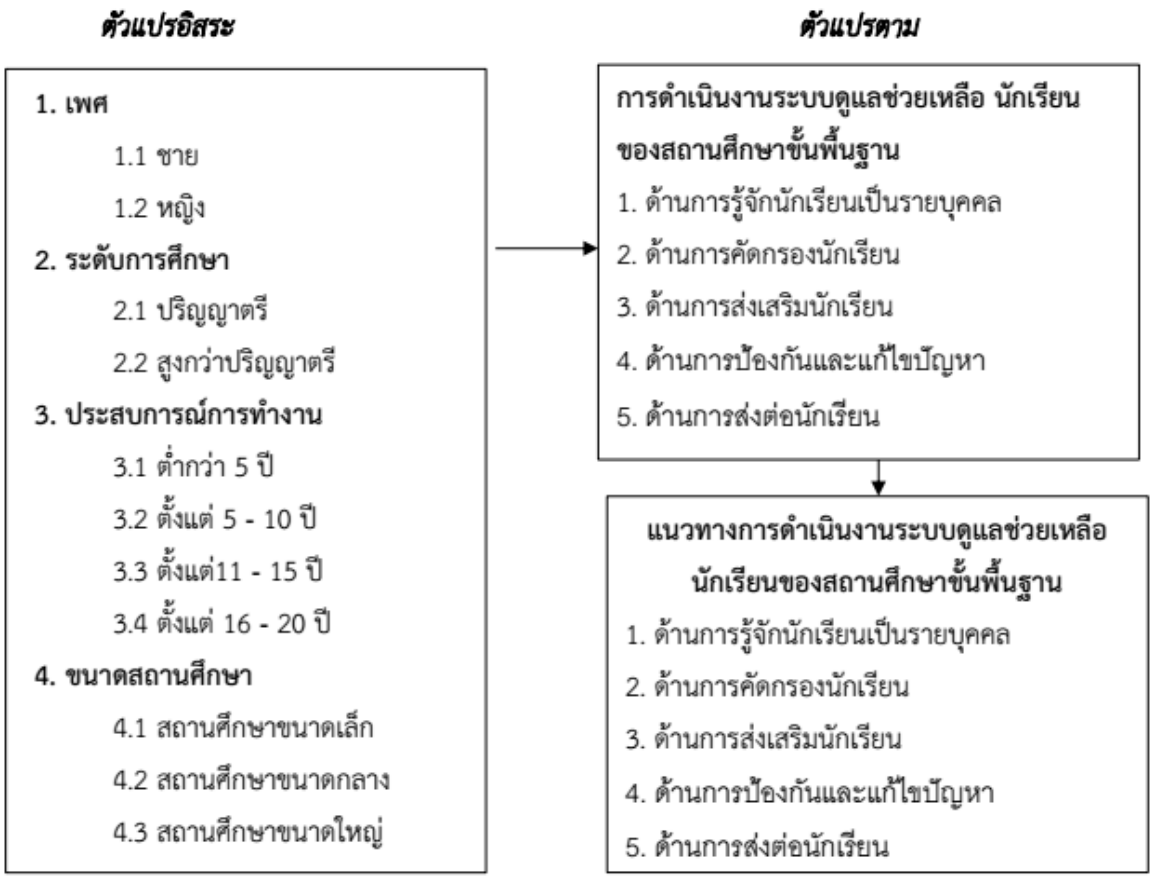
1. โรงเรียนได้ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สามารถวางแผนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งจะทำให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2. สมาชิกในเครือข่ายสามารถเรียนรู้จากกันและกันและนำวิธีการที่ประสบผลสำเร็จไปใช้ในสถานศึกษาช่วยในการบริหารจัดการในเชิงระบบที่เหมาะสมและมีการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในเครือข่ายสถานศึกษาได้

3. สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาได้ข้อมูลจากการวิจัยช่วยในการวางแผนและพัฒนานโยบายการศึกษาให้ตรงตามความต้องการและปัญหาของแต่ละพื้นที่ นำข้อมูลจากการวิจัยในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดและปรับปรุงให้มีคุณภาพมากขึ้นและสร้างความเข้มแข็งในระบบการศึกษาในพื้นที่โดยการสนับสนุนโรงเรียนและเครือข่ายสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 319 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 348 คน จาก 23 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 183 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครูผู้สอน จำนวน 166 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โดยเลือกแบบเจาะจง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทั้งหมด 183 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง กการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง กการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้รับกลับคืน นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป โดยพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.614-0.807 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง ในรูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google from ผ่านระบบ QR Code ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ t-test และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

4. ปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วยความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\overline{X}$	*S.D.*	*ระดับความคิดเห็น*	*อันดับ*
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	*4.33*	*0.476*	*มาก*	*5*
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	*4.64*	*0.417*	*มากที่สุด*	*4*
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	*4.67*	*0.399*	*มากที่สุด*	*2*
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	*4.68*	*0.416*	*มากที่สุด*	*1*
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	*4.67*	*0.408*	*มากที่สุด*	*3*
รวม	*4.45*	*0.495*	*มาก*	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.495) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.416) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.399) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.476) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศ		ระดับการศึกษา		ตำรงตำแหน่งปัจจุบัน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	1.473	0.142	-0.463	0.644	0.409	0.747	0.207	0.892
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	1.447	0.151	-0.475	0.636	0.336	0.799	0.297	0.828
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	1.022	0.308	0.698	0.486	0.371	0.774	0.744	0.527
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	1.039	0.301	0.709	0.481	1.457	0.228	1.784	0.152
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	1.165	0.246	-0.38	0.705	0.125	0.945	0.581	0.628
รวม	1.229	0.230	0.018	0.590	0.540	0.699	0.723	0.605

จากตาราง 2 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและขนาดของศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 นำนโยบายและแนวทางการดำเนินงานมาใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันใช้คู่มือเล่มเดียวกันทำให้มีแนวปฏิบัติและการรับรู้ไปในทิศทางเดียวกันทำให้ไม่แตกต่าง

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยครูประจำชั้นติดตามและปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำความรู้จักนักเรียน เช่น การสังเกต การพูดคุย และการเยี่ยมบ้าน พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อรับทราบข้อมูลและพฤติกรรมของนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลจึงช่วยให้สามารถคัดกรองและให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน

โรงเรียนมีการดำเนินการคัดกรองนักเรียนโดยใช้ข้อมูลพื้นฐาน พฤติกรรม และผลการเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยครูประจำชั้นร่วมกับครูแนะแนวในการจำแนกนักเรียนออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหา นอกจากนี้ยังมีการใช้แบบประเมินและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนประกอบการคัดกรอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและรอบด้าน ผลการคัดกรองดังกล่าว

ถูกนำไปใช้ในการวางแผนดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล

3.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน

โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยครูส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจของตนเอง พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังให้การสนับสนุนด้านการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ครูมีการติดตามและเฝ้าระวังพฤติกรรมนักเรียนที่มีความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลตามความเหมาะสม นอกจากนี้โรงเรียนยังประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน

โรงเรียนมีแนวทางการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะด้านอย่างชัดเจน โดยมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ครูมีการติดตามผลหลังการส่งต่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม การดำเนินการส่งต่อดังกล่าวช่วยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาและการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูที่ปรึกษาใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้าน เพื่อทำความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านความสามารถพิเศษ ความสนใจ และความถนัดของนักเรียน เพื่อส่งเสริมได้ถูกทางอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดครูที่ปรึกษามีการ

เก็บข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมด้านการเรียน ความสามารถ สุขภาพ และครอบครัวอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการคัดกรองนักเรียนให้มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่ปรึกษาและทีมดูแลช่วยเหลือนักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลผลการคัดกรองร่วมกัน เพื่อวางแผนช่วยเหลือหรือส่งเสริมได้ตรงกับความต้องการของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูที่ปรึกษาดำเนินการคัดกรองนักเรียนโดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ระเบียนสะสม แบบประเมินพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูที่ปรึกษาและคณะครูมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานและส่งเสริมการพัฒนาของนักเรียนอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมกันวางแผนแนวทางส่งเสริมนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูที่ปรึกษาให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมโฮมรูม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูที่ปรึกษามีการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหาซ้ำซ้อนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัว พัฒนา และมีพฤติกรรมเชิงบวกมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโรงเรียนมีการเก็บรักษาข้อมูลนักเรียนและผลการให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและรักษาความลับอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีมีการบันทึกข้อมูลการส่งต่อและการช่วยเหลือของนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบและเป็นหลักฐานตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่ปรึกษามีการประสานงานกับครูแนะแนว ฝ่ายปกครอง หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการส่งต่อนักเรียนได้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนมีการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น นักจิตวิทยา หรือโรงพยาบาล ดำเนินการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเท่ากันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โรงเรียนควรพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ติดตามพฤติกรรม และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง การคัดกรองนักเรียนโดยใช้ข้อมูลด้านพฤติกรรม ผลการเรียน และแบบประเมินเพื่อจำแนกนักเรียนตามระดับความต้องการช่วยเหลือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนผ่านการเฝ้าระวังให้คำปรึกษา และดูแลช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามบริบทของแต่ละบุคคล ตลอดจนการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะด้านโดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ครอบคลุมตั้งแต่การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการส่งต่อนักเรียนเมื่อพบปัญหาที่เกินศักยภาพของโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความเป็น

ระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของพรพัฒน์ ภักดิ์โพธิ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31” สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา ทองบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และยังสอดคล้องกับวิจัยของมลรวี ทิพยรัตน์ (2561) ได้ศึกษา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ทั้งนี้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยครูและผู้เกี่ยวข้องมีการเฝ้าระวัง ติดตาม และให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน พฤติกรรม และอารมณ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิตร สิงห์ทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมด้านประวัติส่วนตัว ครอบครัว พฤติกรรม และผลการเรียน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถวางแผนดูแลช่วยเหลือ และพัฒนานักเรียนได้ตรงตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา ทองบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในเครือข่ายพานทอง 2 ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนที่ครูสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน เช่น การติดตามพฤติกรรม การเสริมแรงเชิงบวก และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายของสถานศึกษาที่กำหนดให้ครูประจำชั้นมีบทบาทโดยตรงในการติดตามนักเรียนรายบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอยู่ภายใต้กรอบ

นโยบาย แนวปฏิบัติ และคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกตามเพศ ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องงานวิจัยสอดคล้องงานวิจัยของพัชรียา ทองบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือข่ายมีการประชุมวางแผนร่วมกัน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แนวปฏิบัติในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงการส่งต่อ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรจึงมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานสอดคล้องงานวิจัยของพรพัฒน์ ภักดิ์โพธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง เนื่องมาจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นนโยบายที่กำหนดแนวทางและขั้นตอนปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีคู่มือและมาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นระบบเดียวกันทุกโรงเรียน ส่งผลให้ครูทุกคนปฏิบัติงานภายใต้กรอบแนวทางเดียวกัน กันสอดคล้องงานวิจัยของ จงจิตร สิงห์ทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนทุกขนาดมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จงจิตร สิงห์ทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภารกิจที่สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติไว้ค่อนข้างชัดเจน ครูทุกคนจึงปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกัน ไม่ว่าจะแตกต่างกันด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครูประจำชั้นมีการติดตามและปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ครูยังใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำความรู้จักนักเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรม การพูดคุยอย่างใกล้ชิด และการเยี่ยมบ้าน ควบคู่กับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถคัดกรอง ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของนักเรียนแต่ละรายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของพัชรียา ทองบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนควรมีการดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลพื้นฐาน พฤติกรรม และผลการเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ครูประจำชั้นทำงานร่วมกับครูแนะแนวในการจำแนกนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหา พร้อมทั้งใช้แบบประเมินและการสังเกตพฤติกรรมประกอบการคัดกรองอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ ผลการคัดกรองถูกนำไปใช้ในการวางแผนดูแล ช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนแต่ละราย สอดคล้องกับวิจัยของวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี

ด้านการส่งเสริมนักเรียน โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจของตนเอง รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนในทุกมิติอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับวิจัยของพัชรียา ทองบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยครูมีการติดตามและเฝ้าระวังพฤติกรรมของนักเรียนที่มีความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ โรงเรียนยังประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมี

ประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับวิจัยของสอดคล้องกับวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี

ด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนมีแนวทางและกระบวนการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะด้านอย่างชัดเจน โดยมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม ครูมีการติดตามผลหลังการส่งต่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความก้าวหน้าและปรับแนวทางการดูแลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งนี้ กระบวนการส่งต่อมีส่วนช่วยให้นักเรียนได้รับการดูแลและพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของแต่ละรายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี”

ผลดังกล่าวสะท้อนว่า แม้โรงเรียนจะดำเนินงานได้ดีในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านข้อมูลเชิงลึกของนักเรียนและการติดตามต่อเนื่อง โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่ต้องใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาระบบส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก จัดสรรทรัพยากรตามขนาดโรงเรียน และใช้ฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลพร้อมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2

เอกสารอ้างอิง

จงจิตร สิงห์ทอง. (2559). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

พัชรียา ทองบัณฑิต. (2560). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

พรพัฒน์ ภักดิ์โพธิ์. (2560). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2562). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

สุพัตรา อินทร์ชู. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ข้อบังคับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย. (2563). *แนวปฏิบัติการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา เขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Teacher’s Participation in Academic Administration at Khaosaming 1 Network School under Trat Primary Educational Service Area Office

สุณิษา มาศหิรัญ[1], สมศักดิ์ คงเที่ยง[2], กุลจิรา รักษนคร[3]

[1]คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, sunisa.math@northbkk.ac.th

[2]คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somsak.ko@northbkk.ac.th

[3]คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, kuljira.ra@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดจากเครจซีและ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จำนวน 108 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้รายโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.941 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน ร่วมกำหนดแนวทางการประเมินที่หลากหลายและนำผลไปพัฒนา

ผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการสอนร่วมกัน การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1

Abstract

The objectives of this research were to 1) to study teacher’s participation in academic administration at Khaosaming 1 Network schools under Trat Primary Educational Service Area Office. 2) to compare teacher’s participation in academic administration classified by gender, education level and teaching experience. and 3) to explore guidelines for enhancing teacher’s participation in academic administration. The sample consisted of 108 teachers from Khaosaming 1 Network schools under Trat Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (Krejcie & Morgan, 1970). The participants were selected using stratified random sampling, with individual schools serving as strata. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.941. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. In addition, semi-structured interviews were conducted to obtain guidelines for development, and qualitative data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1. Overall, teachers’ participation in academic administration was at a high level. 2. Comparisons of teachers’ participation in academic administration classified by gender and educational level showed no statistically significant differences. However, when classified by work experience, statistically significant differences were found in the school curriculum development at the .05 level. 3. The guidelines for enhancing teachers’ participation in academic administration emphasized learner-centered instructional management, curriculum development aligned with the school context and learners’ needs, collaborative planning of diverse assessment approaches and utilization of assessment results to improve learners, promotion of participation and professional learning exchange among teachers, and the use of instructional media and digital technology to enhance the effectiveness and quality of educational management.

Keywords: Participation, Academic administration, Khaosaming 1 Network schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพ ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

การบริหารงานวิชาการต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครู ทั้งการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง (อนุสรา สุขสุคนธ์, 2566) โดยการมีส่วนร่วมดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่การร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การได้รับประโยชน์ และการประเมินผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข (ธนิตพล ชัยภัทรอมร, 2565)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางกลุ่มสาระยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา สะท้อนข้อจำกัดด้านการบริหารงานวิชาการและการมีส่วนร่วมของครู โดยเฉพาะในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 ที่มีความแตกต่างของบริบทผู้เรียน หากครูขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ทำให้การวางแผนและการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว ดังนั้น การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการจึงมีความจำเป็น เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

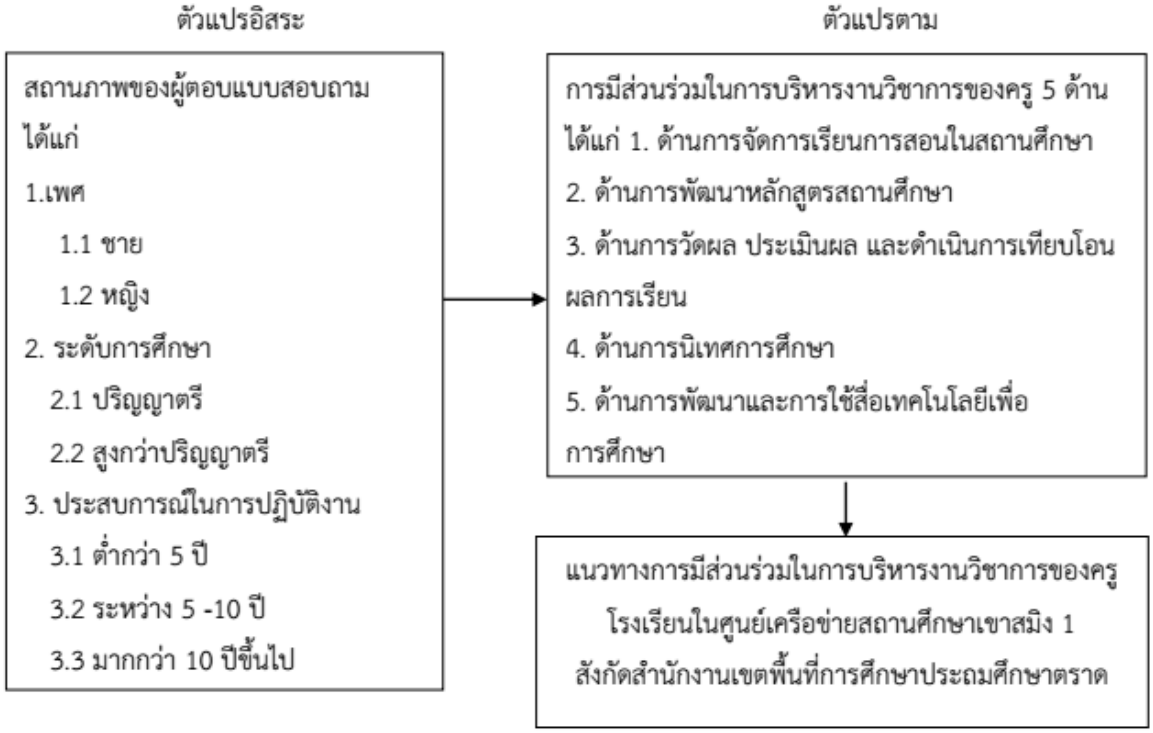
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ผู้บริหารและครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานของครู ผู้บริหารและหน่วยงานในการบริหารวิชาการ ของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของ มิลเลอร์ (Miller. 1965), เซอร์จิโอแวนนี และคณะ (Sergiovanni; et al. 1980), คิมบรอท และนันเนอรี่ (Kimbrough; & Nunery. 1998), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550), กระทรวงศึกษาธิการ (2552), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), สัมมา รธนิธย์ (2560), สุทธิวัฒน์ พิมพ์จันทร์ (2564), ธนัฏฐา คุณสุข (2565), ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ (2565), วีรินทร์ ขันตี (2565), ดุสิตา เลาหพันธ์ (2566) โดยผู้วิจัยเลือกใช้ขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568 จำนวน 149 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวนทั้งสิ้น 108 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างตามตาราง ของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้รายโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงหาความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา เขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 100)

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

5. แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ความถี่ (Frequency)
   1.2 ร้อยละ (Percentage)
   1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
   2.1 หาความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
   2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
   3.1 ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
   3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way Anova) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe
   3.3 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.57	0.328	มากที่สุด	2
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.346	มาก	4
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.47	0.330	มาก	3
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.43	0.333	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.59	0.322	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.292	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.292) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.322) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.328) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.333) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	เพศ	$\overline{x}$	S.D	t	p-Value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ชาย	4.52	0.311	-0.761	0.448
	หญิง	4.58	0.332		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ชาย	4.37	0.371	-0.939	0.350
	หญิง	4.45	0.340		
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ชาย	4.41	0.348	-1.013	0.313
	หญิง	4.49	0.325		
4. ด้านการนิเทศการสอน	ชาย	4.43	0.347	0.020	0.984
	หญิง	4.43	0.332		
5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ชาย	4.56	0.329	-0.529	0.598
	หญิง	4.60	0.322		
รวม	ชาย	4.46	0.305	-0.734	0.465
	หญิง	4.51	0.289		

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา	$\overline{x}$	S.D	t	p-Value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.59	0.317	0.962	0.338
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.52	0.355		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.48	0.313	1.878	0.063
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.34	0.410		
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ปริญญาตรี	4.50	0.305	1.541	0.126
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.40	0.380		
4. ด้านการนิเทศการสอน	ปริญญาตรี	4.45	0.307	1.360	0.177
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.36	0.391		
5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ปริญญาตรี	4.60	0.296	0.682	0.497
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.56	0.385		
รวม	ปริญญาตรี	4.53	0.269	1.471	0.144
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.340		

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.194	2	0.097	0.904	0.408
ภายในกลุ่ม	11.295	105	0.108		
รวม	11.490	107			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.798	2	0.399	3.482*	0.034
ภายในกลุ่ม	12.030	105	0.115		
รวม	12.827	107			
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	0.248	2	0.124	1.145	0.322
ภายในกลุ่ม	11.370	105	0.108		
รวม	11.618	107			
4. ด้านการนิเทศการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	0.647	2	0.323	3.018	0.053
ภายในกลุ่ม	11.251	105	0.107		
รวม	11.898	107			
5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.443	2	0.222	2.188	0.117
ภายในกลุ่ม	10.637	105	0.101		
รวม	11.080	107			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.431	2	0.216	2.611	0.078
ภายในกลุ่ม	8.675	105	0.083		
รวม	9.106	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสถานศึกษา มีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และนำผลจากการจัดการเรียนการสอนจริง มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และความต้องการของผู้เรียน มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และรายวิชาเพิ่มเติมจากข้อมูลการจัดการเรียนการสอนจริง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและฝ่ายวิชาการ ทำให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งดำเนินการตัดสินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของสถานศึกษา

4. ด้านการนิเทศการศึกษา การมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ใช้รูปแบบกัลยาณมิตร และการสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยใช้สื่อดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และ AI ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูให้มีส่วนร่วมในงานวิชาการอย่างชัดเจน ร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ส่งผลให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของ ณัชชาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายปทุมหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายปทุมหลวง ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มาจากการบริหารงานเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูที่มีเพศต่างกัน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ครูทุกระดับการศึกษามีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการ สอดคล้องงานวิจัยของ สุเมธ รื่นระเริงศักดิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของครูที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของปริญญาภรณ์ เมืองพิล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ แววนภา กลีบจำปี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของชุติมา ทิพวาที (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเขาสมิง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสถานศึกษา มีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และนำผลจากการจัดการเรียนการสอนจริง มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องแนวคิดของมิลเลอร์ (Miller, 1965) ได้กล่าวว่า การจัดระบบของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เป็น

องค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในการเรียนการสอน แม้ครูมีเนื้อหาสาระที่ดีที่สุดและมีความชำนาญในการใช้วิธีสอนอย่างเหมาะสม แต่ก็ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้หากสภาพแวดล้อมของห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และความต้องการของผู้เรียน มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และรายวิชาเพิ่มเติมจากข้อมูลการจัดการเรียนการสอนจริง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและฝ่ายวิชาการ ทำให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน สอดคล้องแนวคิดของอนุสรา สุขสุคนธ์ (2566) ได้กล่าวว่า เป็นแนวทาง หรือข้อกำหนด และประสบการณ์ต่าง ๆ การบูรณาการการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมากำหนดเป็นสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนและนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้โดยอาศัยการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

5.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง และการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งดำเนินการตัดสินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ วิกกินส์ (Wiggins. 1998: 12) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการศึกษามี 2 นัย คือ การประเมินผลควรจะถูกออกแบบเพื่อที่จะสอน โดยให้นักเรียนทำงานหรือกิจกรรมที่เป็นงานที่แท้จริง

5.4 ด้านการนิเทศการศึกษา การมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ใช้รูปแบบกัลยาณมิตร และการสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของสุทธิวัฒน์ พิมพ์จันทร์ (2564) ได้กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เป็นการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในรูปแบบหลากหลาย การนิเทศการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นการช่วยเหลือผู้สอนด้วยการแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะแนวทางการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและเป็นการพัฒนาวิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ

5.5 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยใช้สื่อดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และ

AI ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล สอดคล้องแนวคิดของจารุวรรณ ศิลาวิหก (2563) ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อที่นำมาใช้ต้องตรงกับจุดประสงค์เนื้อหาและกิจกรรมของบทเรียน อีกทั้งต้องประหยัดและคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการนิเทศการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวางระบบนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษากับครูหรือสถานศึกษาอื่น ตลอดจนการนำข้อเสนอแนะจากการนิเทศไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมถึงการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและสาระที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ ทั้งในการพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศการศึกษาร่วมกับครูหรือสถานศึกษาอื่น รวมถึงการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการด้านสื่อและเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน หรือประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จารุพงศ์ กวางษี. (2566). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จารุวรรณ ศิลาวิหก. (2563). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ชุติมา ทิพวาที, (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,* 14(1), 293-303.

ดุสิตา เลาหพันธุ์. (2566). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธนัฏฐา คุณสุข. (2565). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัชชาภรณ์ สิงห์จันทร์. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายปทุมหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธนิตพล ชัยภัทรอมร. (2565). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

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

ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต* 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีรินทร์ ขันตี. (2565). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

แววนภา กลีบจำปี. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร,* 10(3), 1-13.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุทธิวัฒน์ พิมพ์จันทร์. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายนฤบดินทรจินดา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุเมธ รื่นระเริงศักดิ์, (2567). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา,* 3(1), 16.

อนุสรา สุขสุคนธ์. (2566). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Kimbrough, R. B.; & Nunery, M. (1998). *Education Administration.* 3rd ed., New York: Macmillan Publishing Company.

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

Miller, Van. (1965). *Administration of American School.* New York: Mc Millan Publishing.

Sergiovanni, Thomas J.; et al. (1980). *Educational Governance and Administration.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Wiggins, G. (1998). *Educative Assessment: Designing Assessments to Inform and Improve Student Performant.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Teachers' Participation in Academic Affairs Administration in Rayong 1 School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

ดิศกุล กีรติกิตติกัลยา[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, dissakul.keer@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 กำหนดตารางสำเร็จรูปยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลาก ได้จำนวนทั้งสิ้น 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น .977 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่ามีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบโจทย์วิสัยทัศน์ การวางเกณฑ์มาตรฐานบนฐานคุณภาพ การขับเคลื่อนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อหนุนเสริมการเรียนรู้ การใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) กำกับการทำงาน และการผสมผสานเทคโนโลยีที่หลากหลาย

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารวิชาการ, กลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1

Abstract

This research on Teachers' Participation in Academic Affairs Administration in Rayong 1 School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong 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. The sample consisted of 309 government teachers' participation in academic affairs administration determined using Taro Yamane table. Stratified random sampling was employed with simple random sampling through lottery drawing. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The instrument exhibited an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, with a reliability coefficient of .977. The research instruments consisted of questionnaires and interviews. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that: 1) The overall teachers' participation in academic affairs administration in Rayong 1 School Consortium was at a high level. When considered in each aspect, the aspect with the highest mean was Development and Implementation of Educational Technology Media, followed by Research for Educational Quality Development The aspect with the lowest mean was Educational Supervision 2) The comparison of teachers’ participation in academic administration classified by gender, position, educational background, school size, and work experience revealed no significant differences. 3) The guidelines for enhancing teachers’ participation in academic affairs administration in schools consist of seven aspects: Driving excellence through a results-driven vision, aligned active learning, and quality-based benchmarking, powered by PLC collaboration, a positive learning climate, PDCA management, and technological integration.

Keywords: Participation, Academic Administration, Rayong 1 School Consortium

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความเชี่ยวชาญตามความถนัด และในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการศึกษา ได้กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูและการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตามความถนัด แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งมั่นพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง ดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายระดับชาติดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในบรรดาขอบข่ายงานทั้งปวงนี้ "งานวิชาการ" ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังที่ อำนวย ทองโปร่ง (2553) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ หรือการวัดและประเมินผล หากงานวิชาการเข้มแข็ง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานวิชาการจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานเพียงลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยหลัก "การบริหารแบบมีส่วนร่วม" (Participation) ซึ่ง ธร สุนทรายุทธ (2551) และ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติงาน และประเมินผล จะช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย สร้างความภาคภูมิใจ และทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนองค์กร การมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและการปฏิบัติจริงจากครูผู้สอน

จากความสำคัญของนโยบายรัฐ การกระจายอำนาจ และหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำผลการศึกษา

ที่ได้มาเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุง และส่งเสริมกระบวนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมาตรฐานทางวิชาการให้สูงขึ้น สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาเยาวชนของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

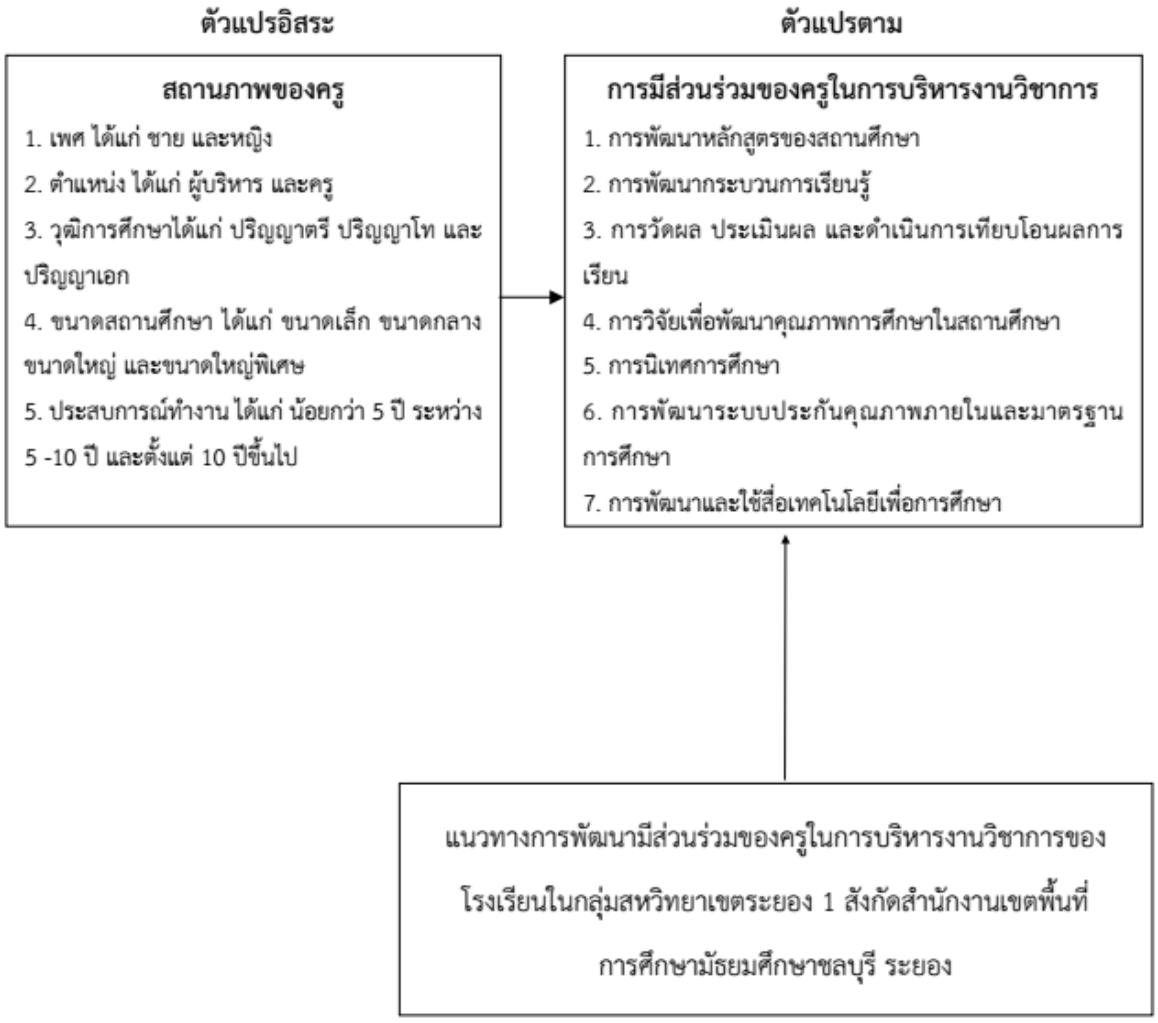
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ได้ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของ จารุวรรณ ศิลาวิหก (2563), สุทธิวัฒน์ พิมพ์จันทร์ (2564), วีรินทร์ ขันตี (2565), ปาริชาติ ตรีลาภ (2566), ศิริพร พ่วงพิศ (2566), ธนัชพร บุญรอด (2567), สุรวิชญ์ พรหมรับ (2567), พัทภา สารมะโน (2567) และณัชชาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2567) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไม่แตกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 1,352 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากการกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane. 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 309 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก โดยมีคุณสมบัติดังนี้ ต้องมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี ต้องมีประสบการณ์เป็นหัวหน้างานวิชาการไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษา	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	247	57	15	3	262	60
ขนาดใหญ่พิเศษ	1055	241	35	8	1090	249
รวม	1302	298	50	11	1352	309

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและลักษณะของข้อคำถาม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู จำนวน 54 ข้อ

4. เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ถ้อยคำของข้อคำถามบางข้อให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 1 พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean):
   1.3 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation): S.D.
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
   3.1 ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม

3.2 ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม แต่ละด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.13	0.52	มาก	5
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.13	0.46	มาก	4
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล	4.14	0.52	มาก	3
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.15	0.61	มาก	2
5. การนิเทศการศึกษา	4.13	0.58	มาก	7
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมาตรฐานและมาตรฐานการศึกษา	4.13	0.54	มาก	6
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.15	0.60	มาก	1
รวม	**4.13**	**0.44**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	เพศ		ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา		ขนาดโรงเรียน		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	P-value	t	P-value	t	P-value	t	p-value	F	P-value
1.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1.756	0.984	1.351	0.093	-0.582	0.301	-0.750	0.620	0.651	0.421
2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2.099	0.616	1.264*	0.025	-0.560	0.101	-0.188	0.683	0.049	0.825
3.การวัดผล ประเมินผล และตำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	2.389**	0.002	2.691**	0.007	-1.409*	0.020	-0.831	0.900	0.545	0.461
4.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	1.612	0.168	1.182	0.369	-1.114	0.753	0.446	0.515	1.275	0.260
5.การนิเทศการศึกษา	1.244	0.657	1.135	0.657	-1.845	0.999	0.463	0.743	0.876	0.350
6.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	1.339	0.180	2.620	0.852	-1.754	0.610	0.409	0.786	0.908	0.341
7.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1.497	0.545	1.814	0.103	-1.622	0.221	0.593	0.710	0.017	0.895
รวม	2.245*	0.016	1.838	0.097	-1.441	0.137	-0.082	0.943	0.756	0.385

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์แนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรเริ่มจากการการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรปรับเปลี่ยนจากการบรรยายสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning

3.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ควรมีการพัฒนาระบบการวัดผลและเทียบโอนหน่วยกิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลาง

3.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

3.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมข้อเสนอแนะมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศเชิงบวก

3.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรเน้นการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรเน้นการผสมผสานเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน โดยนำ AI มาวิเคราะห์เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เหมาะกับรายบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 มีการบริหารจัดการที่เน้นการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการวางแผนและกำหนดทิศทางของงานวิชาการ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ ปาริชาติ ตรีลาภ (2566) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริพร พ่วงพิศ (2566) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ณัชชาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายปทุมหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ พัทภา สารมะโน (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ สุรวิชญ์ พรหมรับ (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ธนัชพร บุญรอด (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องแนวคิดของ โกศล ศรีทอง (2543: 15) ได้กล่าวว่า กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารต้องบริหารงานวิชาการร่วมกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ สอดคล้องแนวคิดของ รุจิร์ ภู่สาระ (2545 : 56) ได้กล่าวว่า เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา

ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ วินิจ เกตุขำ (2546: 1) ได้กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือสถานศึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริพร พ่วงพิศ (2566) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ แสงเป้า (2565) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกัน การมีส่วนส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.3 วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สุรวิชญ์ พรหมรับ (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วีรินทร์ ขันตี (2565) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

2.5 ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม มีความคิดเห็น

ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สุรวิชญ์ พรหมรับ (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรเริ่มจากการการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรปรับเปลี่ยนจากการบรรยายสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning

3.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ควรมีการพัฒนาระบบการวัดผลและเทียบโอนหน่วยกิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลาง

3.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

3.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมข้อเสนอแนะมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศเชิงบวก

3.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรเน้นการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรเน้นการผสมผสานเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน โดยนำ AI มาวิเคราะห์เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เหมาะกับรายบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ข้อค้นพบจากการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารและการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นนโยบายการบริหารวิชาการเชิงรุก การขยายเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้เกิดสัมฤทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับครู ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมเชิงวิพากษ์และการบูรณาการบริบทท้องถิ่น สนับสนุนให้บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม

และความต้องการจำเป็นของผู้เรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 จัดตั้งคณะทำงานติดตามผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ เพื่อนำข้อมูลป้อนกลับ) มาปรับปรุงรายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กระตุ้นให้ครูร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการแก้ปัญหาและการใช้โครงงานเป็นฐาน สนับสนุนการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการสอนและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

2.3 การนิเทศการศึกษา ปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการกำกับติดตามเป็นการนิเทศแบบชี้แนะ ส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ที่เน้นการสะท้อนคิด เพื่อหาทางออกร่วมกันมากกว่าการตัดสินผลการสอน พัฒนาปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเน้นความต้องการของครูผู้สอนเป็นตัวตั้ง เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้ตรงจุด

2.4 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ พัฒนาระบบจัดเก็บหลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติงานที่เป็นดิจิทัล เพื่อลดภาระงานเอกสารและสามารถเรียกใช้ข้อมูลในการประเมินตนเอง (SAR) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (KPIs) การกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารจัดการเป้าหมาย OKRs (Objectives and Key Results) และร่วมตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบตามวงจร PDCA เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินภายนอก

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสังกัดหรือบริบทอื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา* [ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ณัชชาภรณ์ สิงห์จันทร์. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายปทุมหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ธนัชพร บุญรอด. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปาริชาติ ตรีลาภ. (2566). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ปริญญาภรณ์ เมืองพิล และ ศิริพงษ์ เศาภายน. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 16(72), 95-104.

พัทภา สารมะโน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

รุ่งอรุณ แสงเป่า. (2565). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รุจิร์ ภู่สาระ, & จันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

วินิจ เกตุขำ. (2546). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีรินทร์ ขันตี. (2565). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

ศิริพร พ่วงพิศ. (2566). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ]. วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

สุรวิชญ์ พรหมรับ. (2567). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

อำนวย ทองโปร่ง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* New York: Harper and Row.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Teachers' Participation on School Administration in Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

ภาคภูมิ เปี่ยมพงศ์สานต์[1], อุษาพร กลิ่นเกษร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, pakpoom.piem@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 321 คน กำหนดจากตารางตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane: 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .939 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) และสถิติการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการเน้นการกระจายอำนาจและพัฒนาทักษะโดยใช้ PLC ด้านการบริหารงานงบประมาณ เน้นการกระจายอำนาจ และใช้เทคโนโลยี ด้านการบริหารงานบุคคล เน้นการลด

ความขัดแย้งโดยให้เพื่อนร่วมงานมีสิทธิ์ในการเลือกหน้าที่ในการทำงาน และด้านการบริหารงานทั่วไป เน้นการลดภาระงานและเพิ่มภูมิทัศน์ให้เหมาะกับการทำงาน

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษา, จังหวัดระยอง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate teacher participation in school administration in Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong; 2) to compare the levels of teacher participation in school administration in Rayong Province; and 3) to propose guidelines for enhancing teacher participation in school administration in Rayong Province. The research sample consisted of 321 school administrators and teachers from secondary schools in Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The sample size was determined using Yamane’s formula (1973) and obtained through stratified random sampling, followed by simple random sampling via a drawing method. The research instruments included a 5-point rating scale questionnaire and an interview form. The instruments yielded a content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .939. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings were as follows 1. Overall teacher participation in school administration in Rayong Province was at a high level. When considering individual aspects, Budget Administration had the highest mean at a high level, followed by Personnel Administration at a high level. The aspect with the lowest mean was Academic Administration, which was also rated at a high level. 2. The comparative analysis of teacher participation, classified by gender, position, educational level, and school size, revealed no statistically significant differences, both overall and in individual aspects. 3. The guidelines for developing participation in school administration across the four aspects are as follows: Academic Administration emphasizes decentralization and skill development using Professional Learning Community (PLC); Budget Administration focuses on decentralization and the use of technology; Personnel Administration focuses on conflict reduction by allowing colleagues the right to choose their functional duties;

and General Administration emphasizes workload reduction and improving the landscape to be suitable for work.

Keywords: Participation, School Administration, Rayong Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาของรัฐในปัจจุบัน ดำเนินงานภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน 4 ขอบข่ายงานหลัก ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานและกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่รองผู้อำนวยการและคณะครูผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ

กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้ จอห์น ดิวอี้ ได้เสนอแนวคิดว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติตามภารกิจ จนถึงการติดตามประเมินผล จะช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู เปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำจากการสั่งการเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งสถานศึกษา ชุมชน และครูผู้สอน ในการจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของท้องถิ่น (John Dewey, 2010)

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะเอื้ออำนวยให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการตนเองมากขึ้น แต่ความท้าทายสำคัญคือการนำนโยบายดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม ในบริบทของสถานศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การสำรวจระดับการมีส่วนร่วมของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสะท้อนสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานในปัจจุบัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้ทราบถึงระดับความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานของครูและนโยบายการบริหารของสถานศึกษา ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำคัญในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการในปีการศึกษาต่อไป เพื่อส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

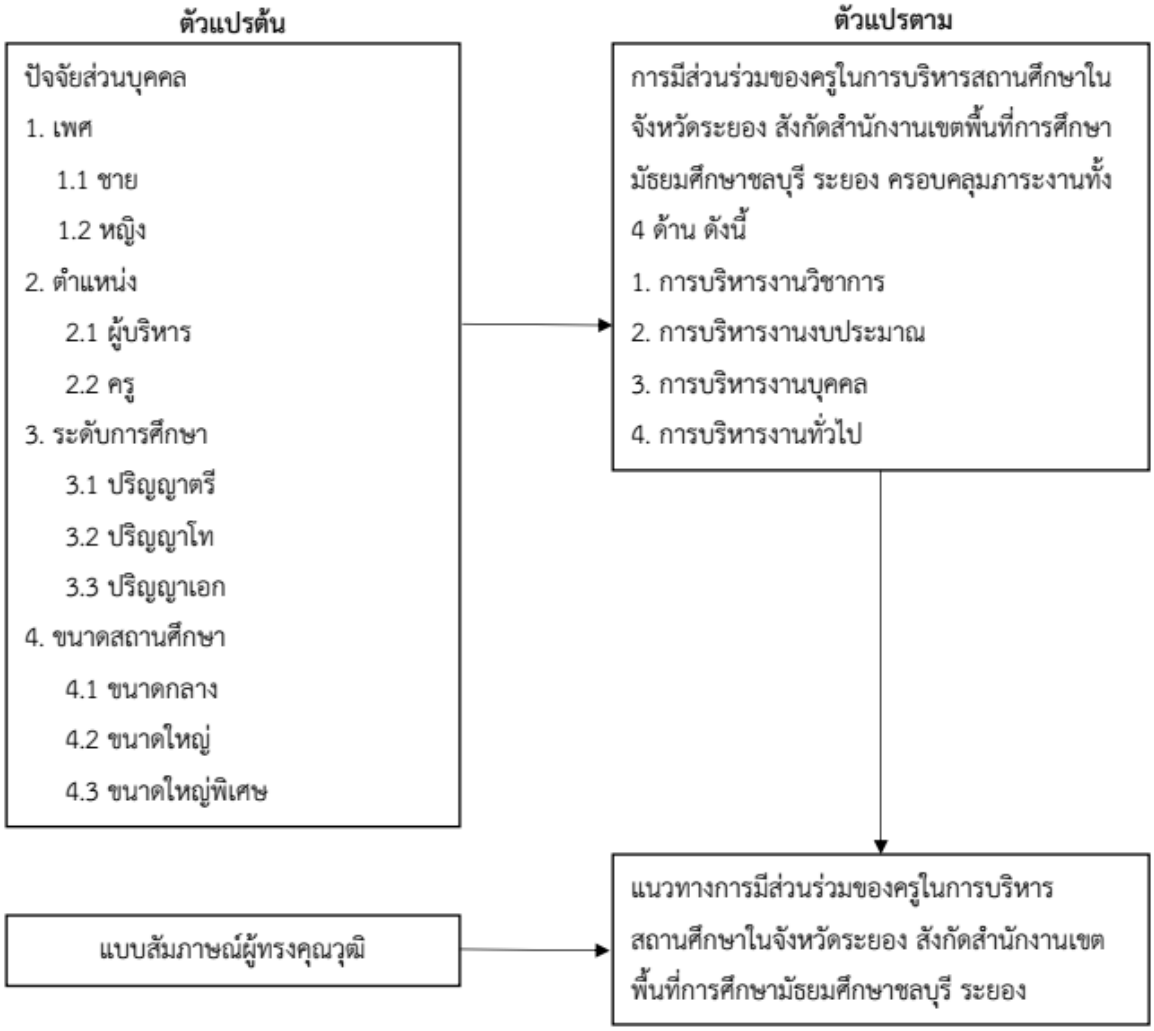
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้รับทราบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อใช้กำหนดนโยบายจัดทำแผนการปฏิบัติงานของครูในปีการศึกษาถัดไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถนำผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมครอบคลุมภาระงานทั้ง 4 ด้าน

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แบ่งขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน คือ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 1,606 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane: 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 321 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structional Questionnaire) สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 40 ข้อ ซึ่งกำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ และ คาห์น (Best; & Kahn, 2006)

ตอนที่ 3 ปัญหา/ข้อเสนอแนะ

2. แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เรื่องแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และออกแบบให้สอดคล้องกับงานวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้องในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สส่งแบบส่งถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและพบว่าค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

2. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 จึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ สหวิทยาเขตระยอง 1 สหวิทยาเขตระยอง 2

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานงานกับครูธุรการของแต่ละโรงเรียน และทำการจัดเก็บเอกสารด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คัดเลือกข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที Independent samples test (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F test) และสถิติการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแต่ละด้านดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.80	0.312	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.82	0.306	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.81	0.307	มาก	2
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.80	0.306	มาก	3
รวม	3.80	0.153	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.153) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.306) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.307) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.312) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา	เพศ		ตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-value	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	-0.145	0.118	-0.004	0.687	0.218	0.804	0.063	0.939
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	-0.643	0.498	0.264	0.801	0.306	0.737	0.682	0.506
3. ด้านบริหารงานบุคคล	0.331	0.799	-0.075	0.136	0.676	0.509	2.520	0.082
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	-0.468	0.457	-1.358	0.230	1.568	0.210	0.146	0.865
รวม	-0.464	0.120	-0.586	0.769	0.002	0.998	1.522	0.220

จากตาราง 2 พบว่า เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วม

ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติของครูและผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมวางแผนการใช้เงินงบประมาณและเงินรายได้ของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นด้านการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการจัดทำโครงการให้บริการชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

2.2 ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ การบูรณาการยุทธศาสตร์การบริหารแบบพหุมิติผ่านการกระจายอำนาจ การสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา และกลไก PLC บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการมีส่วนร่วมและเปลี่ยนผ่านบทบาทครูสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ การปรับระบบงบประมาณฐานศูนย์ร่วมกับการกระจายอำนาจและเทคโนโลยี Open Data เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสมรรถนะบุคลากร เป็นกลไกแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรที่มุ่งเน้นประสิทธิผลต่อผู้เรียนและความคุ้มค่าสูงสุด

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการคัดสรรและประเมินแบบ 360 องศา ร่วมกับการพัฒนาตนเอง (ID Plan) และกลไกกำกับดูแลโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ลดข้อขัดแย้ง และยกระดับความสามัคคีในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลเหนือกว่าการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป การปฏิรูประบบบริหารงานทั่วไปโดยบูรณาการแนวคิด Lean Management และ E-Office เข้ากับกลไกเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร ช่วยสร้างระบบนิเวศการทำงานที่คล่องตัว ลดภาระงานธุรการ และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เชิงวิชาชีพและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง ประกอบกับความต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล จึงทำให้เกิดการประสานงานและความร่วมมืออย่างเข้มแข็งในทุกพันธกิจการบริหาร สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน

กรุงเทพมหานคร ภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ จรัญ พิมติพิมโน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องแนวคิดของ กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร สอดคล้องแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนีและคาร์เวอร์ (Sergiovanni & Carver, 1980) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่นให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ อนุพงษ์ กางกั้น (2566) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามาจัดการกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้จัดการการเรียนการสอน กำกับ ดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยมีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องแนวคิดของ ศุภเมธา ธาดาชลวัฒน์ (2567) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรจุวัตถุประสงค์โดยจากความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในกระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพ

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมวางแผนการใช้เงินงบประมาณและเงินรายได้ของ

สถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมในการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศที่ต่างกัน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน และรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จรัญ พิมติพิมโน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ กฤตยา จิระกังวาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน และรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จรัญ พิมติพิมโน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จารุพงศ์ กวางษี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด

สถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ จรัญ พิมติพิมโน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ การบูรณาการยุทธศาสตร์การบริหารแบบพหุมิติผ่านการกระจายอำนาจ การสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา และกลไก PLC บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการมีส่วนร่วมและเปลี่ยนผ่านบทบาทครูสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ การปรับระบบงบประมาณฐานศูนย์ร่วมกับการกระจายอำนาจและเทคโนโลยี Open Data เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสมรรถนะบุคลากร เป็นกลไกแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรที่มุ่งเน้นประสิทธิผลต่อผู้เรียนและความคุ้มค่าสูงสุด

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กระบวนการคัดสรรและประเมินแบบ 360 องศา ควบคู่กับแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และกลไกกำกับดูแลโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างธรรมาภิบาล ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรที่มีประสิทธิผลเหนือกว่าการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป การปฏิรูประบบบริหารงานทั่วไปโดยบูรณาการแนวคิด Lean Management และ E-Office ร่วมกับกลไกเครือข่ายการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างระบบนิเวศการทำงานที่คล่องตัว ลดภาระงานธุรการ และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการบริหารวิชาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมการกระจายอำนาจในการตัดสินใจด้านวิชาการ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและเลือกสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนในแต่ละห้องเรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรจัดสรรเวลาและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนควรพัฒนาระบบนิเทศภายในเชิง

สร้างสรรค์ที่เน้นการชี้แนะมากกว่าการตรวจสอบ เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครู

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนและภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็นของครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่และปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ (Functional Workspace) ตลอดจนการสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการประสานงานด้านบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควรศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยขยายขอบเขตการศึกษาไปยังในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-36.

กฤตยา จิระกังวาน. (2566). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

จรัญ พิมติพิมโน. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

จารุพงศ์ กวางษี. (2566). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ศุภเมธา ธาดาชลวัฒน์. (2567). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

อนุพงษ์ กางกั้น. (2566). *แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). HarperCollins Publishers.

Dewey, J. (2010). *Teachers, leaders, and schools: Essays by John Dewey* (D. J. Simpson & S. F. Stack Jr., Eds.). Southern Illinois University Press.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Sergiovanni, T. J., & Carver, F. D. (1980). *The new school executive: A theory of administration* (2nd ed.). Harper & Row.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Factors Affecting of Academic Administration of School under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1

โสพส เทพไพฑูรย์[1], กุลจิรา รักษนคร[2], สมศักดิ์ คงเที่ยง[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 339 คน กำหนดตามตารางของยามาเน่ Yamane (1967) โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 2) สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .798) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X6) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X4) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.98 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y = .988+.184X6+.133X4+.160X3+.158X1+.152X2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ZY = .226X6+.184X4+.230X3+.189X1+.163X2

คำหลัก: ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of factors affecting academic administration in schools 2) to study the state of academic administration in schools 3) to investigate the relationship between factors affecting academic administration in schools and 4) Factors affecting academic administration in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 339 teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, determined according to Yamane's table (Yamane, 1967) by simple random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between .80 to 1, with a reliability coefficient of .97. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were 1) The factors affecting academic administration in schools were overall at a high level. When considered in individual aspects, they are at the high to the highest level. 2) The state of academic administration in schools was overall at the highest level. When considered in individual aspects, they are at the high to the highest level. 3) The relationship between the factors affecting academic administration in schools was at a high level (r = .798) with statistical significance at the .01 level. 4) The factors affecting academic administration consisted of Media and Educational Technology (X6), Budget (X4), Parents and Community (X3), Administrator’s Leadership (X1) and Teachers (X2). These factors had a linear relationship with academic administration with statistical significance at the .01 level and could predict the academic administration with an efficiency of 63.98 percent. The predictive equations were as follows:

Predictive Equation in Raw Scores:

Y = .988+.184X6+.133X4+.160X3+.158X1+.152X2

Predictive Equation in Standardized Scores:

ZY = .226X6+.184X4+.230X3+.189X1+.163X2

Keywords: Factors Affecting, Academic Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่โลกต้องเผชิญกับความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเป็นพลวัตสูง การศึกษาซึ่งถือเป็นฟันเฟืองหลักในการยกระดับกำลังคน สร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนเป็นรากฐานในการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันบนเวทีสากล ระบบการศึกษาไทยจึงต้องเร่งปรับกระบวนทัศน์ให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลก โดยยึดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นความเจริญงอกงามของรายบุคคลและสังคมผ่านกระบวนการพัฒนาองค์รวม ทั้งในด้านองค์ความรู้ กระบวนการคิด สมรรถนะ พฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม และการมีคุณธรรม การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลากร ทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาแก่นักเรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556) ดังนั้นสถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้าสถานศึกษานั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม เป็นที่ยอมรับ ผลงานที่เป็นสภาพสุดยอดทางวิชาการที่แท้จริงของสถานศึกษาคือ การเป็นสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้ เต็มไปด้วยโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาของเด็ก (อุทัย บุญประเสริฐ, 2557)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 114 โรงเรียน พบปัญหาวิกฤตด้านคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพียง 41.68 คะแนน และเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงผลสะท้อนของคุณภาพผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องในกระบวนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ (ศสิกรณ์ ศรีเขาล้าน, 2562) ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศภายในที่ยังขาดความต่อเนื่อง

และประสิทธิภาพ (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานวิชาการให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

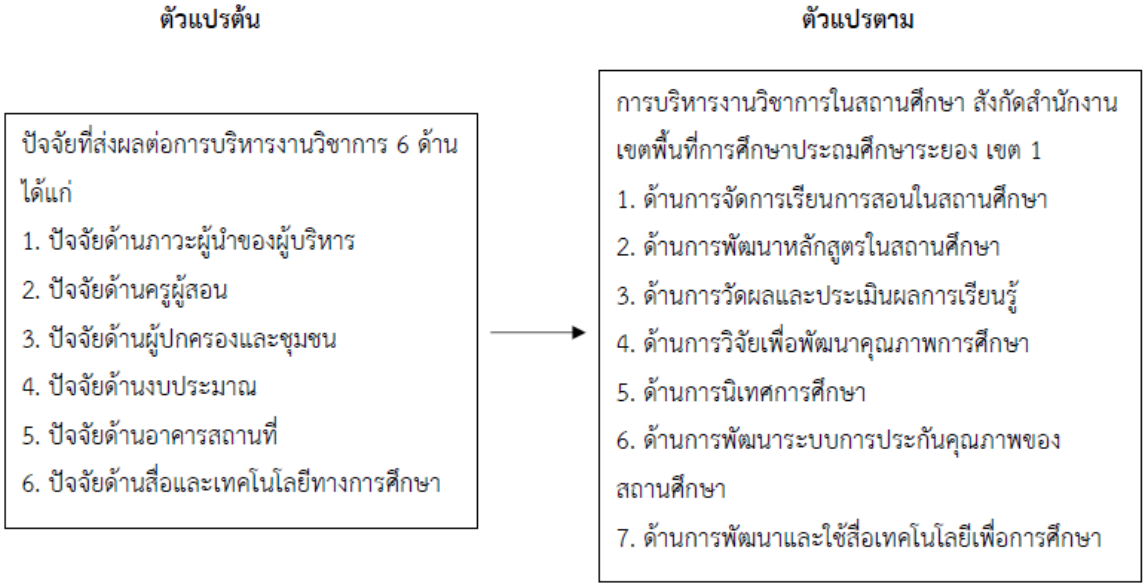
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. สมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหารงานวิชาการ โดยการสังเคราะห์ขอบข่าย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ (กระทรวง

ศึกษาธิการ, 2556) (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557) (จารุณี เก้าเอี้ยน, 2557) (จิติมา วรรณศรี, 2557) (ภารดี อนันต์นาวี, 2557) (อุทัย บุญประเสริฐ, 2557) (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์, 2560) (สัมมา รธนิธย์, 2560) (ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์, 2562) (พิมลพรรณ สว่างสิงขร และวรรณรี ปานศิริ, 2564) จากการสังเคราะห์พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้แก่ 1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. ด้านการนิเทศการศึกษา 6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา 7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหารงานวิชาการ โดยการสังเคราะห์ขอบข่าย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ (แกร่งกล้า สุวรรละโพลง, 2559) (เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล, 2560) (เกษแก้ว เจริญเกตุ, 2561) (ณัฐธิดา งามตา, 2561) (ปารณี เพชรสีช่วง, 2561) (อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์, 2562) (สุกัญญา นิ่มพันธุ์, 2563) (ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2564) (นงนุช อินทรโคกสูง, 2565) (ปรีชา ตุ้มโท, 2565) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4. ปัจจัยด้านงบประมาณ 5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 6. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ทั้ง 114 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,227 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 339 คน จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 339 คน และนำแบบสอบถามฉบับที่ได้คำตอบครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการประมวลผลข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
   1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
   1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานได้แก่
   2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
   2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
   3.1 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2 วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X_1)	4.53	.36	มากที่สุด	2
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน(X_2)	4.57	.32	มากที่สุด	1
3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน(X_3)	4.43	.43	มาก	6
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ(X_4)	4.49	.41	มาก	4
5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่(X_5)	4.48	.40	มาก	5
6. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6)	4.51	.36	มากที่สุด	3
รวม	4.50	.31	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.50, S.D.= .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.57, S.D.= .32) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.53, S.D.= .36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.43, S.D.= .43) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา(Y_1)	4.50	.36	มาก	7
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา(Y_2)	4.51	.37	มากที่สุด	6
3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้(Y_3)	4.53	.38	มากที่สุด	5
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4)	4.54	.33	มากที่สุด	4
5. ด้านการนิเทศการศึกษา(Y_5)	4.57	.36	มากที่สุด	2
6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา(Y_6)	4.57	.34	มากที่สุด	1
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา(Y_7)	4.55	.35	มากที่สุด	3
รวม	4.54	.30	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.54, S.D.= .30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา(Y6) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.57, S.D.= .34) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา(Y5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.57, S.D.= .36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา(Y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.50, S.D.= .36) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y_t
X_1	1.000							
X_2	.499**	1.000						
X_3	.423**	.584**	1.000					
X_4	.578**	.566**	.618**	1.000				
X_5	.558**	.514**	.584**	.677**	1.000			
X_6	.547**	.581**	.619**	.646**	.680**	1.000		
X_t	.737**	.759**	.803**	.852**	.837**	.841**	1.000	
Y_t	.598**	.627**	.659**	.673**	.617**	.685**	.798**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xty} = .798) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (r = .598) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .627) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .659) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .673) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .617) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .685) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.988	0.155		6.359**	0.000
X_6	0.184	0.040	0.226	4.658**	0.000
X_4	0.133	0.036	0.184	3.742**	0.000
X_3	0.160	0.032	0.230	4.952**	0.000
X_1	0.158	0.035	0.189	4.467**	0.000
X_2	0.152	0.042	0.163	3.654**	0.000
R = .803	Adjusted R2 = .6398	SE(est.) = .178	F = 121.049**	Sig = .000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .803 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.98 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .178

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) (β =.184) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4) (β =.133) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) (β =.160) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) (β =.158) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) (β =.152) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ตัวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .988+.184X_6+.133X_4+.160X_3+.158X_1+.152X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY = .226X_6+.184X_4+.230X_3+.189X_1+.163X_2$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .798$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X6) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X4) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .803 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.98 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .178 ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = .988+.184X_6+.133X_4+.160X_3+.158X_1+.152X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY = .226X_6+.184X_4+.230X_3+.189X_1+.163X_2$

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X6) ปัจจัยด้านงบประมาณ(X4) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน(X3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) และปัจจัย

ด้านครูผู้สอน(X2) มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ทั้ง 6 ปัจจัย โดยภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนส่งผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ครูคือหัวใจของการแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ครูผู้สอนเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่สุดในการนำเนื้อหาวิชาการไปสู่ตัวนักเรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของงานวิชาการขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูในการสอน การวัดผล และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการอบรม พัฒนาทางวิชาการมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ของหลักสูตร ประกอบกับครูผู้สอนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาในสถานศึกษาได้สอนตรงตามวิชาเอก ที่ได้สำเร็จการศึกษาเฉพาะทางมานั้นทำให้ครู มีความรู้ความสามารถในจัดกระบวนการเรียนรู้โดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ สามารถวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของนักเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน นอกจากนี้ สภาพสังคมปัจจุบันครูผู้สอนจำเป็นต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ ได้เหมาะสมในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียนและใช้สื่อที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เป็นงานที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยยึดหลักวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยการ

กำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผน การติดตามตรวจสอบ และการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องแนวคิดของ ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2560) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อมได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม โดยอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องงานวิจัยของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นหัวใจของการบริหารวิชาการคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะของผู้เรียน ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสอน การดูแลเอาใจใส่ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสะท้อนกลับมาเป็นความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องแนวคิดของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการแสดงความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน เป็นเป้าหมายของการบริหารวิชาการคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จะต้องมีการส่งเสริมและตรวจสอบ ซึ่งผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาและเสริมแรงงานด้านการวัดและประเมินผลและงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของฝ่ายวิชาการ

4. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาระยอง เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .803 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.98 และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบได้ดังสมการ Y = .988+.184X6+.133X4+.160X3+.158X1+.152X2 สอดคล้องงานวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565)

ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยงบประมาณ ปัจจัยสื่อและเทคโนโลยี และปัจจัยครูผู้สอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม เท่ากับ 0.80 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 64 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สถานศึกษามีการเชื่อมโยงทุกส่วนของงานวิชาการเข้าด้วยกัน ตั้งแต่การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ไปจนถึงการบริหารจัดการข้อมูล ซึ่งระบบประสาททำงานดี (เทคโนโลยีพร้อม) ร่างกาย (งานวิชาการ) ก็จะตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ ณัฐธิดา งามตา (2561) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทำให้คุณภาพของผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านที่น้อยที่สุด คือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม ด้านที่น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเชิญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้นำชุมชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียน ตลอดจนการเพิ่มช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่เข้าถึงง่าย เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และดึงศักยภาพของชุมชนมาช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการในการสนับสนุนและลดภาระครูเพื่อให้เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มที่ พร้อมบริหารงบประมาณเพื่อจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยเรียน ควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในพื้นที่ เพื่อบูรณาการทรัพยากรท้องถิ่นมาช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือบริหารงานโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กาญจน์ เรืองมนตรี, และธรินธร นามวรรณ์. (2557). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.* มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

เกษแก้ว เจริญเกตุ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในจังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐธิดา งามตา (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง.* [การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นงนุช อินทรโคกสูง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2560). *แนวคิดสู่การปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.* นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปิยะพร เขียวอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

ปรีชา ตุ้มโท. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปารณี เพชรสีช่วง. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิมลพรรณ สว่างสิงขร, และวรรณรี ปานศิริ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 7(1), 217-229.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศสิกรณ์ ศรีเขาล้าน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเซีย เพลส.

สุกัญญา นิ่มพันธุ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2567). *รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). *หลักสูตรและการบริหารงานของโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: เอส ดี เพลส.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Innovative leadership of school administrators in network group 15 under the department of education, Bangkok metropolitan administration

ธนพร รุ่งแสง[1], ธันยวนันฐ์ ปุญญาธนรัตนะ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Tanapohn.rung@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Tanyavanun.pu@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1.เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามในการวิจัยผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé’s test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายที่ 15

Abstract

The purpose of this research was to study and compare teachers’ perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, classified by gender, age, and educational level. The sample used in this study consisted of 201 teachers from schools in Network Group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a questionnaire with a five-point rating scale. All items met the required criteria, with Index of Item–Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.80-1. The reliability of the questionnaire, determined using Cronbach’s alpha coefficient, was .98. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation (S.D.), Independent Samples t-test, and One-way Analysis of Variance (One-way ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé’s method.

The research findings were as follows:

1. Teachers’ perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, both overall and in each aspect, were at the highest level. The aspect with the highest mean score was the creation of an atmosphere and culture conducive to learning, followed by vision for change. The aspect with the lowest mean score was innovative creativity. However, all aspects were rated at the highest level.

2. Teachers’ perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, when classified by gender, age, and educational level, showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Innovative leadership, School administrators, Network Group 15

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการ

วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ควบคู่กับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งกระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรม อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการเมือง ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับนโยบายและทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) องค์กรในปัจจุบันจึงไม่สามารถใช้รูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2565)

ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการจูงใจและชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Koontz & Weihrich, 1990; สัมมา รธนิธย์, 2556) และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Betty, 2005; แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565) โดยเฉพาะในบริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ กล้าเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการคิดนอกกรอบ (George, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรที่ขาดผู้นำเชิงนวัตกรรมมักประสบความล่าช้าในการพัฒนา (Gliddon, 2006) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่มุ่งสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและให้อำนาจสมาชิกในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม (Hazaz Abdullah Alsolami, 2016) สำหรับสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่มุ่งนำนวัตกรรมด้านการจัดการการทำงาน และการนำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยครอบคลุมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การแสดงบทบาทเชิงนวัตกรรม และบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและปฏิบัติงานสู่เป้าหมายของสถานศึกษา (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559)

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร เป็น นวัตกรที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง (ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) โดยแม้ทุกโรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 แต่ยังพบว่าบริบทของเครือข่ายโรงเรียนที่ 15 (ดินแดง-ห้วยขวาง) ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความต่อเนื่องของนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในเครือข่ายดังกล่าว จึงมีความสำคัญในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

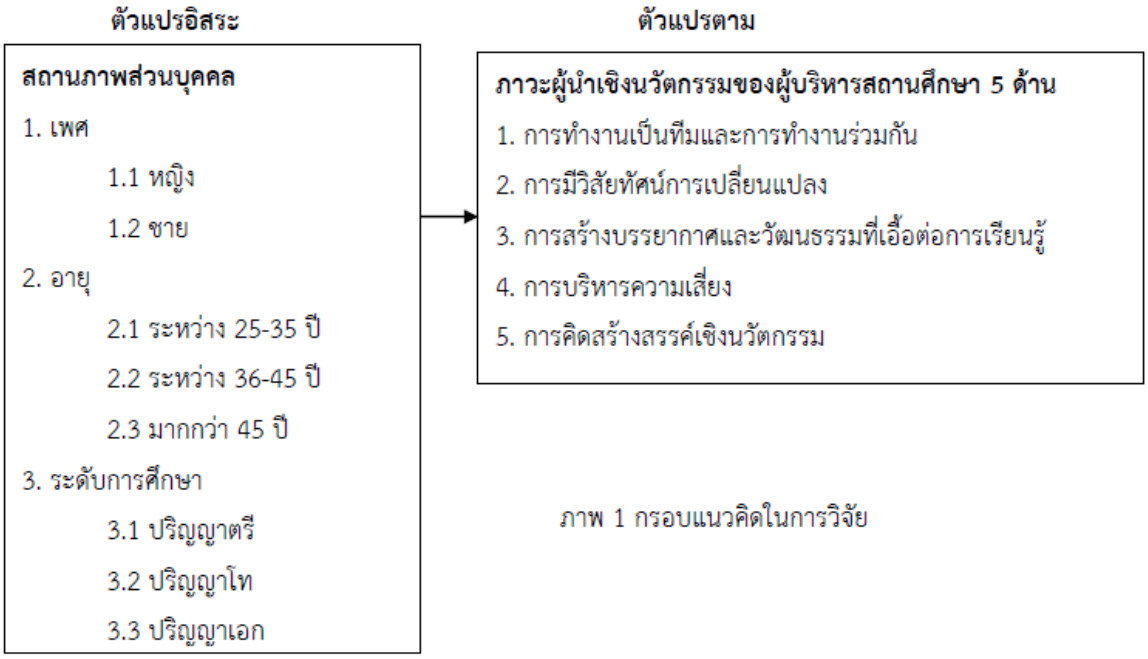
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ Hender (2003), Horth (2014), โศรยา คงตุก (2563: 24), ศิริพร พงษ์เนตร (2564: 54), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565: 35), อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565: 134), กรรณิกา เรืองศรี (2566: 28), เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566: 65), เดชาวุฒิ อินเทพ (2566: 34), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566: 23) ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 411 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จำนวน 201 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากหนังสือตำรา เอกสาร วารสารสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็คโทรนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ

4. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามในการวิจัยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

3. เครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร (ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่ได้แล้วไปทดลองใช้ต่อไป

5. นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	4.81	0.255	มากที่สุด	4
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.82	0.317	มากที่สุด	3
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.83	0.270	มากที่สุด	1
4. การบริหารความเสี่ยง	4.82	0.306	มากที่สุด	2
5.การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.79	0.347	มากที่สุด	5
รวม	4.81	0.259	มากที่สุด	

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D.= 0.259) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D.= 0.270) รองลงมาคือ การบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82, S.D.= 0.306) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.= 0.347) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	t	p-Value
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	ชาย	4.85	0.238	0.944	.568
	หญิง	4.81	0.259		
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ชาย	4.66	0.389	-2.728	.000*
	หญิง	4.85	0.290		
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ชาย	4.81	0.220	-0.628	.224
	หญิง	4.84	0.280		
4. การบริหารความเสี่ยง	ชาย	4.95	0.187	4.102	.000*
	หญิง	4.79	0.319		
5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ชาย	4.90	0.152	3.580	.000*
	หญิง	4.76	0.371		
รวม	ชาย	4.84	0.152	0.756	.046*
	หญิง	4.81	0.276		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.908	2	0.454	7.419	.001*
ภายในกลุ่ม	12.120	198	0.061		
รวม	13.028	200			
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	1.518	2	0.759	8.110	.000*
ภายในกลุ่ม	18.536	198	0.094		
รวม	20.054	200			
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	1.154	2	0.577	8.48*	.000*
ภายในกลุ่ม	13.462	198	0.068		
รวม	14.616	200			
4. การบริหารความเสี่ยง					
ระหว่างกลุ่ม	1.615	2	0.808	9.346	.000*
ภายในกลุ่ม	17.107	198	0.086		
รวม	18.722	200			
5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3.937	2	1.969	19.328	.000*
ภายในกลุ่ม	20.166	198	0.102		
รวม	24.104	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.624	2	0.812	13.645	.000*
ภายในกลุ่ม	11.782	198	0.060		
รวม	13.406	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s test) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้านสูงกว่าครูในช่วงอายุอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ในด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน รวมทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี นอกจากนี้ ในด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.936	2	1.468	28.805	.000*
ภายในกลุ่ม	10.092	198	0.051		
รวม	13.028	200			
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	1.786	2	0.893	9.677	.000*
ภายในกลุ่ม	18.269	198	0.092		
รวม	20.054	200			
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	1.400	2	0.700	10.487	.000*
ภายในกลุ่ม	13.216	198	0.067		
รวม	14.616	200			
4. การบริหารความเสี่ยง					
ระหว่างกลุ่ม	1.648	2	0.824	9.557	.000*
ภายในกลุ่ม	17.074	198	0.086		
รวม	18.722	200			
5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3.616	2	1.808	17.476	.000*
ภายในกลุ่ม	20.487	198	0.103		
รวม	24.104	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.148	2	1.074	18.889	.000*
ภายในกลุ่ม	11.258	198	0.057		
รวม	13.406	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s test) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทในหลายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษายังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูอาจมีความสัมพันธ์กับมุมมองและการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แม้ยังอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ โศรยา คงตุก (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูง รวมถึงสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ซึ่งพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่พบว่าด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูง และดุลยวัฒน์ พวงงาม (2566) ที่รายงานว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบรรยากาศองค์กรและวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ แม้ว่าด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจสะท้อนว่าผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมหรือกลไกที่พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ โศรยา คงตุก (2563) และ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่เสนอให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการส่งเสริมผลงานนวัตกรรมของครูอย่างเป็นระบบ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเพศอาจส่งผลต่อมุมมองและการรับรู้ต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุลยวัฒน์ พวงงาม (2566) ที่พบความแตกต่างตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับ ธนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุดารารัตน์ (2568) ที่พบว่าความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผลดังกล่าวสะท้อนว่าครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์และมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรา สุวรรณวงศ (2568) ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรม เนื่องจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภานนท์ พาที (2566) ที่พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูทุกระดับการศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิด และร่วมตัดสินใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพิ่มเติม เช่น ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการบริหาร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือพื้นที่ทางการศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยให้ครอบคลุมบริบททางการศึกษาที่กว้างขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยไปประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

เอกสารอ้างอิง

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

กรรณิกา เรืองศรี. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.* (การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). *การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็มดี ออล กราฟฟิก จำกัด.

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* (การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ดุลยวัฒน์ พวงงาม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.* มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา ,พะเยา.

ธนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุดารารัตน์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,* 7(5), 903–919.

ปภานนท์ พาที. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พงษ์เสฏียร เหลืองอลงกต. (2565). *นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่,* 3(2), 874–905.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2564-2569).* สำนักการศึกษา, กรุงเทพฯ.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

โศรยา คงตุก. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา ,พะเยา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อาฟานดี คอลออาแซ และ สรัญณี อุเส็นยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,* 2 (2), 125-140.

Alsolami, H. A., Cheng, K. T., & Twalh, M. I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership,* 8, 31–38.

Betty, S. W. (2005). Lesson in Strategic Leadership for Service. *Nurse Leader,* 3(5).

George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies,* 49(4), 661–683.

Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*

Hender, Jll. (2003). *Innovation Leadership: Role and Key Imperatives.* United kingdom Grist Ltd.

Horth. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results.* Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management.* 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.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Teacher Participation in School Budge Administration in Mueang Sa Kaeo District, under The Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 1

พิพัฒน์ มณีรัตน์[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Pipat.mane@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณโดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม-ศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 237 คน กำหนดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kregcie & Morgan,1970,p.608) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความสอดคล้องดัชนีอยู่ระหว่าง 0.60-1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples)และการทดสอบค่าเอฟ (F-test Independent Samples)และวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน สำหรับครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าการมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการบริหารงานงบประมาณแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายมีบทบาทตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์ การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการรายงานผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใสและความคุ้มค่าในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

คำหลัก: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงานงบประมาณ, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of teachers’ participation in budget administration in schools in Mueang Sa Kaeo District; 2) compare teachers’ participation in budget administration as classified by gender, educational level, and work experience; and 3) explore guidelines for developing teachers’ participation in budget administration in schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 237 teachers in the 2025 academic year, determined using the Krejcie and Morgan (1970: 608) table. Stratified sampling and simple random sampling techniques were employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.92. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, F-test, and Scheffé’s method for multiple comparisons.

The findings revealed that the overall and aspect-wise levels of teachers’ participation in budget administration were at a high level. When classified by gender, there was a statistically significant difference at the .05 level in overall participation, particularly in financial management and budget control, as well as financial reporting and performance reporting. In terms of educational level, no significant differences were found in overall or aspect-wise participation. Regarding work experience, no significant difference was found in overall participation; however, some aspects showed statistically significant differences at the .05 level.

Guidelines for enhancing teachers’ participation in school budget administration should emphasize participatory management by encouraging teachers to be involved in all stages, including analysis, planning, implementation, monitoring and evaluation, and

reporting. This approach is expected to improve efficiency, transparency, and cost-effectiveness in school budget administration.

Keywords: Teachers’ Participation, Budget Administration, Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการบริหารที่หลากหลายรูปแบบสามารถนำไปบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นมืออาชีพ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะและอาศัยการบริหารโรงเรียนหรือสถานที่ที่ผู้คนเรียนรู้ สิ่งสำคัญสำหรับทุกคนที่ทำงานที่นั่นและใครก็ตามที่สามารถช่วยกันทำงานร่วมกันเพื่อทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น และการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคลตลอดทั้งการอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา สถานศึกษาตามภาระหน้าที่สถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งใน การบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ที่เกิดจากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี

บทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545)

การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้การใช้จ่ายงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบร่วม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณให้ดียิ่งขึ้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในบางแห่งยังไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึง

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

วัตถุประสงค์

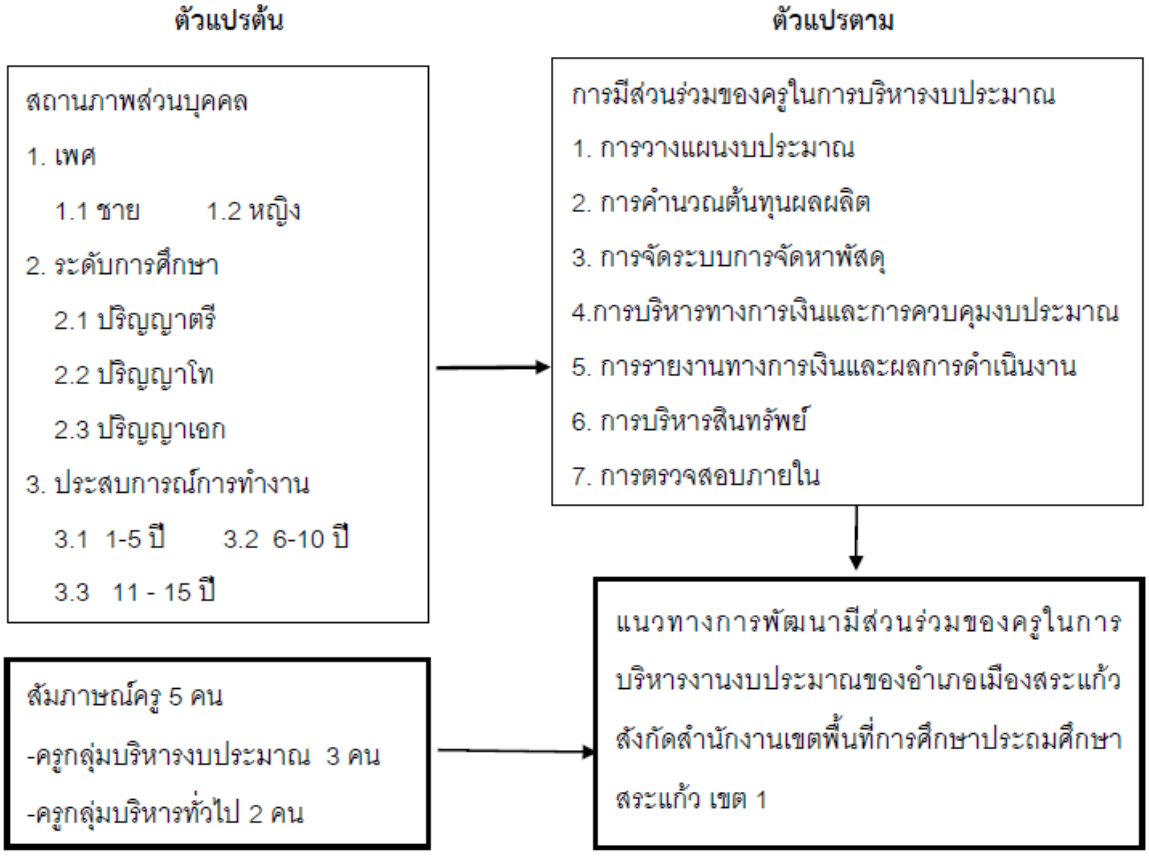
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 48 ใน 7 ด้าน ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองสระแก้ว ซึ่งมีจำนวน 57 โรงเรียน รวมมีจำนวนครูทั้งสิ้น 583 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 237 คน โดยจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970,p.608) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 237 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอนรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการตรวจสอบภายใน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณมาก
ระดับ 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอเมืองสระแก้ว โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ 5 คน จากครูหัวหน้าบริหารงบประมาณ 3 คน และครูหัวหน้าหริหารทั่วไป 2 คน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้างเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ร่างแบบสอบถามตามสาระการศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
3. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 โรงเรียน
2. นำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 237 ชุดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำผลการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis) เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51-5.00 หมายความว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t-test Independent Samples) และ ค่าเอฟ (F-test Independent Samples) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

4. แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอเมืองสระแก้ว โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง 5 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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) เมื่อพบความแตกต่างใช้ วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

4. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 237 จำแนกตามเพศ มากที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมา เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 จำแนกตามระดับการศึกษามากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มากที่สุด คือ การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10

2. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านการตรวจสอบภายใน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว 1 โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา 7 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.45	0.518	มาก	2
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	4.41	0.693	มาก	4
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	4.33	0.606	มาก	7
4. ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ	4.48	0.632	มาก	1
5. ด้านการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน	4.42	0.630	มาก	3
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	4.38	0.609	มาก	5
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.39	0.670	มาก	6
รวม	**4.41**	**0.519**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.519) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.632)รองลงมาด้านการวางแผนงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.518) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.606)

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	P-value	t	P-value	F	P-value
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ	0.612	0.331	1.377	0.981	11.773**	0.000
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	0.893	-0.285	1.593	0.175	8.409**	0.000
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ	1.609**	0.001	1.107	0.299	8.674**	0.000
4. ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	1.542*	0.014	0.877	0.306	19.931**	0.000
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	0.871*	0.046	0.459	0.488	9.984**	0.000
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์	1.699	0.725	1.009	0.734	11.490**	0.000
7. ด้านการตรวจสอบภายใน	1.845	0.222	0.517	0.153	9.520**	0.000
รวม	**1.323***	**0.039**	**1.193**	**0.149**	**16.065****	**0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษา มีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศ และประสบการณ์ทำงาน มีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาการส่วนร่วมของในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดคือ ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ รองลงมาด้านการวางแผนงบประมาณ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ สรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงบประมาณครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการ กรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางและจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีรองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงบประมาณ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่จะทำในนโยบายของหน่วยงานบรรลุ ผลสำเร็จและข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดคำนวณ ค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนที่สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลผลิต รองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดคำนวณค่าใช้จ่าย ที่เป็นต้นทุน กิจกรรมเพื่อดำเนินการให้เกิดผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานข้อมูลต้นทุนผลผลิตได้อย่างเป็นระบบและถูกต้อง

1.3 ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ สิ่งของหรือบริการที่มีคุณภาพ รองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเป็นระบบและปลอดภัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเงินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายเงิน กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผน และมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำบัญชีของสถานศึกษาตามเกณฑ์พึงรับพึงจ่าย และกำหนดความรับผิดชอบในการบันทึกบัญชีมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างชัดเจน

1.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ เพื่อแสดงความโปร่งใส ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายเงิน รองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานประจำปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และต้นสังกัดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิต

และสร้างเครื่องมือ เพื่อประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัดความสำเร็จประเมิน แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการประจำปี

1.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา รองลงมา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผนกำหนดความต้องการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในจัดทำนโยบายการสร้างความตระหนักและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา

1.7 ด้านการตรวจสอบภายในครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรองลงมาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และติดตามผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน โดยมีการดำเนินงานเป็นทีมนำเสนอและเผยแพร่รายงานต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตการศึกษาอำเภอเมืองสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณและด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุน การผลิต และด้านการตรวจสอบภายใน ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอเมืองสระแก้ว โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง

จากการสัมภาษณ์ครูกลุ่มบริหารงบประมาณ และครูกลุ่มบริหารทั่วไปในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มกลุ่มบริหารงบประมาณ จำนวน 3 คน และครูกลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 2 คน ในอำเภอเมืองสระแก้ว สรุปได้ว่า

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทอย่างเป็นระบบในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารการเงิน การรายงานผล การบริหารสินทรัพย์ จนถึงการตรวจสอบภายใน โดยเน้นการให้ความรู้ที่ถูกต้อง การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน และการสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความตรวจสอบได้และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อันจะนำไปสู่การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ได้ส่งเสริมสนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้ในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เกี่ยวของกับการบริหารการเงินและงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงหลักการแนวทางปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังมีระบบกำกับ ติดตามการรายงานผลงาน ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้ทราบผลการ ดำเนินงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการ ปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ สมศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบ

มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว โดยรวมแตกต่างกันสอดคล้องกับ จารุวรรณ รากเงิน (2561) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2560) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอเมืองสระแก้วแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทอย่างเป็นระบบในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารการเงิน การรายงานผล การบริหารสินทรัพย์ จนถึงการตรวจสอบภายใน โดยเน้นการให้ความรู้ที่ถูกต้อง การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน และการสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความตรวจสอบได้ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อันจะนำไปสู่การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาน้อยที่สุด 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดระบบการจัดหาพัสดุ ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย ตามที่ราชการกำหนด สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนิน การจัดซื้อจัดจ้าง อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ สิ่งของหรือบริการที่มีคุณภาพ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ สิ่งของหรือบริการที่ตรงกับความต้องการในเวลาที่รวดเร็ว และมีราคาที่เหมาะสมสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเป็นระบบและปลอดภัย

2. ด้านการตรวจสอบภายใน ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตรวจสอบภายใน ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานตรวจสอบ และปฏิบัติตามขั้นตอนการตรวจสอบ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุ และทรัพย์สินการบริหารด้านอื่นๆ รวมถึงการตรวจสอบบัญชี สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และติดตามผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน โดยมีการดำเนินงานเป็นทีมนำเสนอ และเผยแพร่รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

3. ด้านการบริหารสินทรัพย์ ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสินทรัพย์ ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผนกำหนดความต้องการ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในจัดทำนโยบายการสร้างความตระหนัก และให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

จารุวรรณ มาแต้ม. (2561). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จารุวรรณ รากเงิน. (2560). *การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด.

ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด, และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1 9 7 0) Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement,* 30(3),607-610.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

The Leadership of School Administrators Affecting the Happiness in the Workplace of Teachers in Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 2

สุทธินันท์ พุฒแก้ว[1], กุลจิรา รักษนคร[2], สมศักดิ์ คงเที่ยง[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .614$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 40.32 และนำไปเขียนเป็นสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 2.728 + .285X_3 + .128X_4$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_y = .466Z_{X3} + .199Z_{X4}$

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the leadership of school administrators. 2) To study the happiness in the workplace of teachers. 3) To study the relationship between the leadership of school administrators and the happiness in the workplace of teachers. 4) To study the leadership of school administrators affecting the happiness in the workplace of teachers under Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample of 285 teachers from schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 2 was selected, with the sample size calculated based on the Taro Yamane (1967) table. Research instrument was questionnaire with an IOC range of 0.8-1.0 and a reliability of .93. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product moment correlation and multiple regression analysis.

The results were: 1) The leadership of school administrators both overall and in each individual aspect was at a high level. 2) The happiness in the workplace of teachers in overall was at a high level, and in each individual aspect was at a high to highest level. 3) The relationships between the leadership of school administrators and the happiness in the workplace of teachers was positively at a high level (r = .614) with statistically significant at the .01 level. 4) The leadership of school administrators, participative leadership affecting the happiness in the workplace of teachers with statistically significant at the .01 level, while task-oriented leadership affecting the happiness in the workplace of teachers with statistically significant at the .05 level. The predictive the happiness in the workplace of teachers under Rayong Primary Educational Service Area Office 2 at 40.32 percentile. The predictive equations were as follows;

The predictive equation in the form of raw scores:

$Y = 2.728 + .285X_3 + .128X_4$

The predictive equation in the form of standard scores:

$Z_y = .466Z_{X3} + .199Z_{X4}$

Keywords: Leadership, School Administrators, Happiness in the Workplace

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกกำลังเผชิญกับพลวัตความท้าทายจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และความท้าทายรูปแบบใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์ คือการก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติภายในปี พ.ศ. 2573 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, ออนไลน์) การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือ การศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน สร้างชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่แสดงพฤติกรรมตามความรับผิดชอบบริหารจัดการท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบพลิกผัน ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ภารดี อนันต์นาวี, 2565) และยกระดับคุณภาพการศึกษา จะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศในยุคปัจจุบันและอนาคต

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และในการรวมพลังครูจะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาเกิดความสุขในการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะทำให้การถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขอีกด้วย (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น. 28)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา

ศาสนา เศรษฐศาสตร์ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) (นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550, น. 41-42) กล่าวคือ ความสุขเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้น ๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลัก ซึ่งคืองานที่กระทำ ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ดังนั้นในการจัดการศึกษา ครูคือผู้นำความรู้ที่สั่งสมมาถ่ายทอดให้ความเอาใจใส่ สอนวิธีคิดและวิธีจัดการกับข้อมูลให้ศิษย์สามารถจัดระเบียบ เติบโตอย่างมีคุณภาพภายใต้สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่เขตบริการในอำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 86 แห่ง ซึ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณภาพ และมีความสุข มีการพัฒนาครูผู้สอน คือ การขับเคลื่อนการสร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2568) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู หากครูมีความสุขในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2568)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ปรับพฤติกรรม และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่งผลต่อสมาชิกในองค์การให้มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

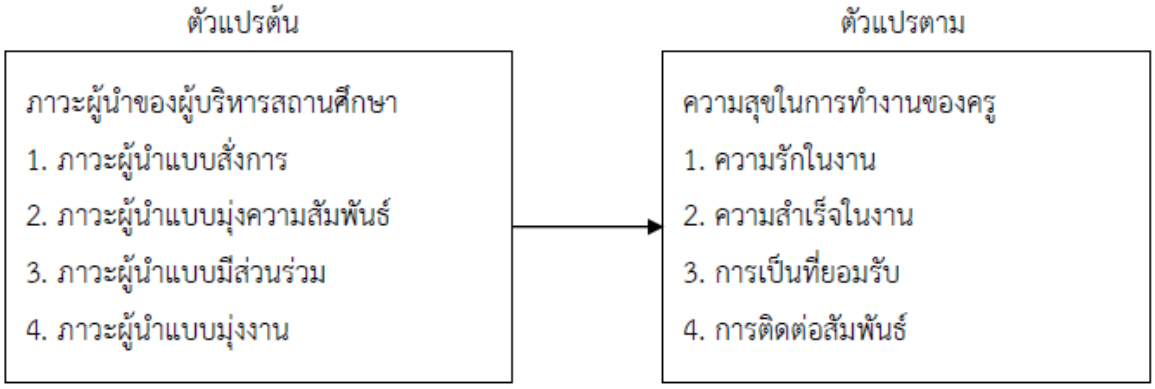
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ปรับพฤติกรรม และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งผลต่อสมาชิกในองค์การให้มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากกรอบแนวคิดของ เคิร์ท เลวิน (1951), ลิเคิร์ท (1967), ฟิดเลอร์ (1967), เรดดิน (1970), เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (1972), เฮาส์ และอีแวนส์ (1974), เบิร์น (1978), เบลค และมูตัน (1982), บาส (1985), เบนนิส และนามัส (1985), กิติ ตยัคคานนท์ (2543) และวิภาดา คุปตานนท์ (2551) อีกทั้งสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู จากกรอบแนวคิดของ ไดเนอร์ (2000), แมนเนียน (2003), อุษา แก้วอำภา (2545), ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551), ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์ (2553), วิลาวัณย์ ยกบัตร (2559), จตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์ (2560), ว.วชิรเมธี (2561), ฉัตรวดี สำเภาแก้ว (2562), ธิปัตย์ ทั่นเส้ง (2562), กษมา ช่วยยิ้ม (2563) และชุติมา เสือพันธุ์ (2563) ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 987 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ 6 เครือข่ายการศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล จำนวน 69 คน เครือข่ายการศึกษาแกลงบูรพา จำนวน 43 คน เครือข่ายการศึกษากรมหลวงชุมพร จำนวน 47 คน เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ จำนวน 35 คน เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ จำนวน 45 คน และเครือข่ายการศึกษาเขาชะเมา จำนวน 46 คน หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละเครือข่ายการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 20 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู นำผลการศึกษามาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู 4 ด้าน

3. นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ค่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ฉบับ และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

2. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้คำตอบอันครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบ stepwise

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.15	.759	มาก	4
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.22	.850	มาก	2
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.19	.817	มาก	3
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.24	.777	มาก	1
รวม	4.20	.749	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .749) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = .777) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .850) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = .759) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ความสุขในการทำงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความรักในงาน	4.44	.599	มาก	3
2. ความสำเร็จในงาน	4.55	.495	มากที่สุด	1
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.43	.587	มาก	4
4. การติดต่อสัมพันธ์	4.44	.585	มาก	2
รวม	4.46	.499	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .499) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = .495) รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .585) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .587) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	.816**	1.000				
X_3	.760**	.903**	1.000			
X_4	.863**	.840**	.812**	1.000		
X_t	.916**	.954**	.932**	.938**	1.000	
Y_t	.522**	.566**	.628**	.577**	.614**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r = .614) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง (r = .522) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง (r = .566) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .628) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง (r = .577) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.728	.130		20.986**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.285	.048	.466	5.928**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_4)	.128	.050	.199	2.535*	.012
R = .638 Adjusted R Square = .4032 Std. Error of the Estimate = .386					
F = 96.916 Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .638 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 40.32 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .386

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีทั้งหมด 2 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) (β = .466) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_4) (β = .199) ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.728 + .285X_3 + .128X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .466Z_{X3} + .199Z_{X4}$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r = .614) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .638 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 40.32 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .386

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการ และนำพาสถานศึกษาเดินหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และไม่เพียงแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังนำสถานศึกษาประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563) ศึกษาเรื่องภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสุขความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน โดยผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อันมาจากความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความภูมิใจ มีความเชื่อมั่น มี

ความสุขที่ได้รับเกียรติ และได้รับการยกย่องจากคน ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญา บุตรธาจารย์ (2565) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน คอยเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัติธร ศรีรักษา (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .638 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 40.32 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .386 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ ให้ความสำคัญและความ

เป็นอิสระกับครู โดยครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู แต่ยังคงมุ่งความสำเร็จของงาน ยึดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.77 + 0.603X_5$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.758Z_{X5}$ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.225 + 0.776*X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_y = 0.609*Z_X$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ติดตามงาน สรุป และพัฒนางานร่วมกัน อาทิเช่น ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นฐาน หรือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผ่านวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นต้น และให้ครูเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความสุข เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

2. ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานด้านใด เพื่อส่งเสริมพัฒนาครูทางด้านนั้น อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นของครูในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีกับครูเมื่อทำงาน

ได้สำเร็จหรือได้รับรางวัล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความยกย่องเมื่อครูได้รับรางวัลที่มีความสำคัญ ผ่านการประกาศเกียรติคุณบนช่องทางที่เป็นทางการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบเชิงรูปธรรมในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กระทรวงศึกษาธิการ.* https:// www.moe. go.th/แผนการศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2560/.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. https://ir.sru.ac.th/handle/123456789/816.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.

จตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์. (2560). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2559.* นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ฉัตรวดี สำเภาแก้ว. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี,* 30(2), 177-185.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.* นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญา,* 27(7), 5-6.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su. ac.th/dspace/handle/123456789/4051.

ณัติธร ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DSpace มหาวิทยาลัยบูรพา. http://ir.buu.ac.th/dspace/handle/1513/450.

ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์. (2553). *พุทธศาสนากับสังคมการเมืองในอุษาคเนย์.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง. (2562). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2191.

นภาภรณ์ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH.* กรุงเทพฯ: มติชน.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=373&group=20.

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.rbru.ac.th/ showthesis.php?theid=366&group=20.

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.
rbru.ac.th/showthesis.php?theid=525&group=20.

พิชญา บุตรธาจารย์. (2565). *การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=467&group=20.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2565). ผู้บริหารสถานศึกษา: ภาวะผู้นำดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,* 11(2), 1-12.

ว. วชิรเมธี. (2561). *สุขที่นี่ เดี๋ยวนี้ HAPPINESS.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สัปปายะ.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิลาวัณย์ ยกบัตร. (2559). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 10(3), 117-123.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* ระยอง: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2568). *หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุวรรณี ฉลาดเอื้อ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ,* 13(2), 30-42.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=416&group=20.

อุษา แก้วอำภา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์. *วารสารสภาการพยาบาล,* 18(4), 31-43.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* New York: The Free Press.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1982). A comparative analysis of situationism and 9, 9 management by principle. *Organizational Dynamics,* 10(4), 20-43.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist,* 55(1), 34-43.

Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of organizational behavior: Utilizing Human Resources.* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall. Inc.

House, R. J., & Mitchell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business,* 41(3), 81-97.

Lewin, K. (1951). *Field Theory in social science.* New York: Harper & Row.

Likert, R. (1967). *The human organization; Its management and value.* New York: Mc Graw-Hill.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration,* 33(12), 652-659.

Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Warren G. Bennis, & Burton Nanus. (1985). *Leadership: The Strategies for taking change.* New York: Harper and row.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators under the Patumthani Primary Educational Service Area Office 1

สิทธิศักดิ์ เข็มทอง[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประจำหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T. 1967) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) แบบจับฉลาก จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1 ค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวนจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดย

กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of innovative leadership among school administrators 2) compare the innovative leadership of school administrators as classified by position status, educational level, work experience, and school size and 3) investigate guidelines for the development of innovative leadership among school administrators under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 334 participants, including school administrators and teachers. The sample size was determined using Yamane’s formula (Yamane, 1967). Stratified random sampling was employed, with school size used as the stratum, followed by simple random sampling through lottery selection. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60-1 and a reliability coefficient of .98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. When differences in variance were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé’s method. Content analysis was also applied to qualitative data.

The research findings revealed that

1. The overall and dimensional levels of innovative leadership among school administrators was at a high level.

2. In comparing the innovative leadership of school administrators, differences in position status showed no significant difference overall. Differences in educational level showed a statistically significant difference overall at the .01 level. Differences based on experience showed no significant difference overall or in any dimension. Differences based on school size showed a statistically significant difference overall at the .01 level.

3. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 suggest that administrators should establish a clear vision aligned with the context of change, promote participation and teamwork, develop creative thinking skills and the systematic application of innovation, and create an organizational climate conducive to learning and innovation. These approaches aim to enhance the quality of learners.

Keywords: Innovative Leadership, School administrators, Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคมในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการนำสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างแพร่หลาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั้งนี้ การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะเครื่องมือหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพของประเทศ ส่งผลให้เกิดการปฏิรูป โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักถึงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเอง และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (พรพิมล อินทรรักษา, 2564)

การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารการศึกษาครอบคลุมถึงการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาสิ่งใหม่ โดยผู้นำต้องนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพใน

การดำเนินงาน (สุภาพร เวียงคำ, 2567) ทั้งนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดการใช้นวัตกรรม รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร (บริพัฒน์ สารผล, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเสริมสร้างทักษะชีวิตในสังคมยุคใหม่ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถปรับตัวต่อวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568) ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาผ่าน “6 จุดเน้น” โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการออกแบบนวัตกรรม การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีสถานศึกษาบางแห่งประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน แต่ยังขาดการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับระดับและลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

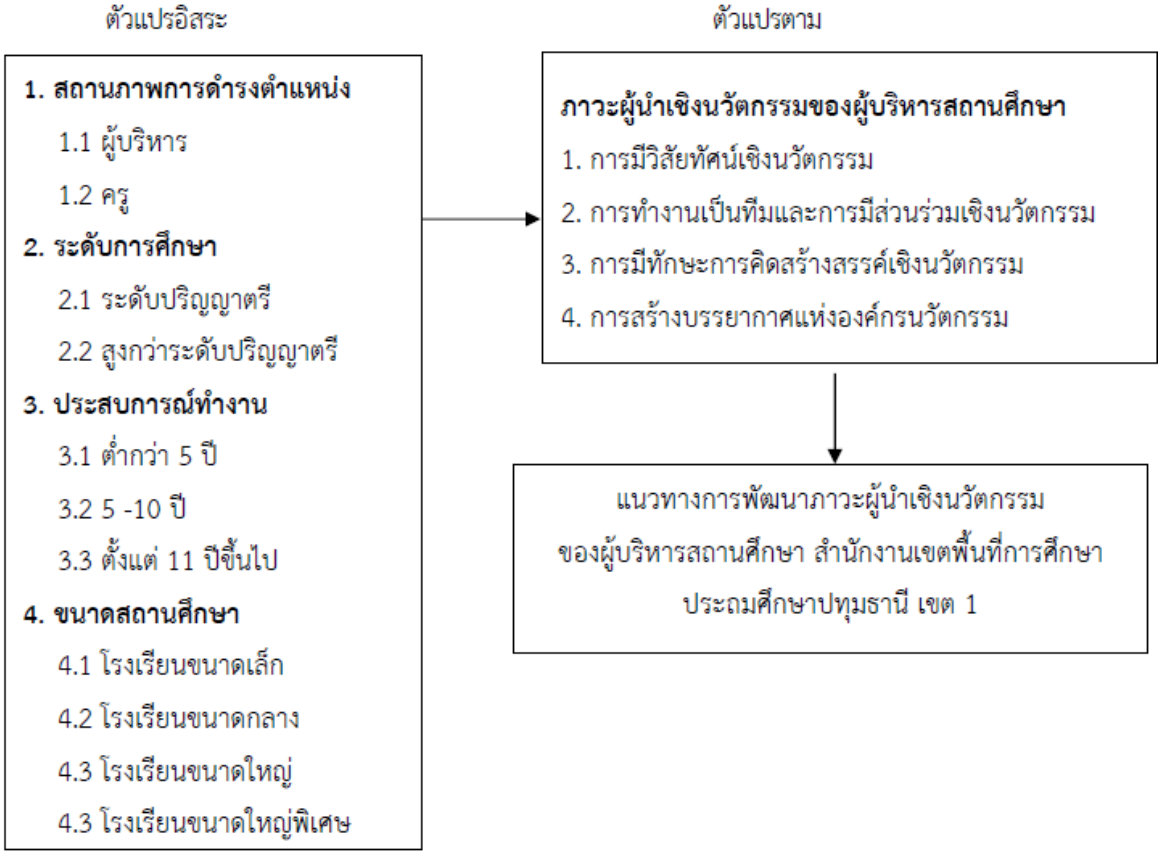
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถข้อมูลไปสู่การปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

จากการวิจัยผู้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ ของ เดชา ลุนาวงค์ (2564) ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กนกพิชญ์ สรรพศร (2564) ซานีรา สุมาลี (2565) ปาริฉัตร นวนทอง (2565) บริพัฒน์ สารผล (2565) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ปภานนท์ พาที (2567) วรภัสสร์พิชชาโพธมาตร (2567) และสุภาพร เวียงคำ (2567) มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,989 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane. T, 1967) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 334 คน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 จากการ try out ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ในการขอความร่วมมือสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form หลังจากนั้นนำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 2 คน และครูหัวหน้างาน 3 คน
3. เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 334 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวนจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.42	0.217	มาก	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.44	0.226	มาก	3
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.43	0.218	มาก	2
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.43	0.199	มาก	1
รวม	4.41	0.116	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.= 0.116) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.226) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.= 0.199) ส่วน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.217) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพทางตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร	4.42	0.251	-0.032	0.066
	ครูผู้สอน	4.42	0.211		
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร	4.45	0.195	0.048	0.098
	ครูผู้สอน	4.44	0.231		
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร	4.43	0.242	0.054	0.333
	ครูผู้สอน	4.43	0.214		
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ผู้บริหาร	4.45	0.199	0.808	0.386
	ครูผู้สอน	4.43	0.199		
รวม	ผู้บริหาร	4.42	0.116	0.914	0.855
	ครูผู้สอน	4.41	0.116		

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพตำแหน่ง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี	4.42	0.209	0.053*	0.015
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.247		
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี	4.45	0.229	1.582	0.632
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.210		
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี	4.44	0.215	0.931	0.209
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.231		
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ปริญญาตรี	4.43	0.197	-0.495	0.125
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	0.205		

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
รวม	ปริญญาตรี	4.41	0.116	0.319	0.902
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.115		

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.407	2	0.203	4.405*	0.013
	ภายในกลุ่ม	15.280	331	0.046		
	รวม	15.686	333			
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.070	2	0.035	0.680	0.507
	ภายในกลุ่ม	16.913	331	0.051		
	รวม	16.982	333			
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.096	2.034	0.133
	ภายในกลุ่ม	15.664	331	0.047		
	รวม	15.857	333			
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.089	2	0.044	1.127	0.325
	ภายในกลุ่ม	13.053	331	0.039		
	รวม	13.142	333			
รวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.131	2	0.065	4.987**	0.007
	ภายในกลุ่ม	4.335	331	0.013		
	รวม	4.466	333			

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.283	3	0.094	2.020	0.111
	ภายในกลุ่ม	15.404	330	0.047		
	รวม	15.686	333			
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.402	3	0.134	2.666*	0.048
	ภายในกลุ่ม	16.580	330	0.050		
	รวม	16.982	333			
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.089	3	0.030	0.618	0.604
	ภายในกลุ่ม	15.768	330	0.048		
	รวม	15.857	333			
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.257	3	0.086	2.197	0.088
	ภายในกลุ่ม	12.885	330	0.039		
	รวม	13.142	333			
รวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.094	3	0.031	2.364	0.071
	ภายในกลุ่ม	4.372	330	0.013		
	รวม	4.466	333			

จากตาราง 5 พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยมีความสามารถในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งผู้บริหารควรวางแผนเชิงนโยบายในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเปิดรับแนวคิดใหม่ วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการคิดเชิงระบบ

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทดลอง และเรียนรู้จากความผิดพลาด อีกทั้ง การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชย และการให้รางวัลทั้งในกระบวนการและผลลัพธ์ของการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ส่วน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติของการกำหนดทิศทาง การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ อันสอดคล้องกับบริบทของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน และการกำหนดนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากผู้บริหารเชิงบริหารจัดการทั่วไป ไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถริเริ่มแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทดลองปฏิบัติ และบริหารความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญนภา แสงแก้ว (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของคนึงนิตย์ พลอาษา (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องงานวิจัยของนฤมล แจ้งสว่าง (2565) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องงานวิจัยของพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ (2568) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องงานวิจัยของ วรภัสสร์พิชชาโพธมาตร (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยมีความสามารถในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งผู้บริหารควรวางแผนเชิงนโยบายในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของบริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของปภานนท์ พาที (2567: 32-43) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการ ปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงการปฏิบัติในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

3.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเปิดรับแนวคิดใหม่ วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร เวียงคำ (2567: 35-40) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริม ให้ครูประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา

3.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทดลอง และเรียนรู้จากความผิดพลาด อีกทั้ง การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชย และการให้รางวัลทั้งในกระบวนการและผลลัพธ์ของการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึง ความสามารถใน การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญ และคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
2. ผู้บริหารเป็นผู้ที่กระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเอง
3. ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเต็มที่
6. ผู้บริหารแสดงความสามารถในการคิดอย่างยืดหยุ่นเพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ
7. ผู้บริหารส่งเสริมและให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการพัฒนาระบบการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. พัฒนาและทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กนกพิชญ์ สรรพศร. (2564). การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา,* 19(2), 9-12.

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2568, 6 มกราคม). *ถอดบทเรียน 6 จุดเน้น.* https://drive.google.com/file/d/1EW_wW4NPe6tinscpjqY3pe8mRd8MKf2j/view

คนึงนิตย์ พลอาษา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี,* 8(5), 337-350.

ซานีรา สุมารี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤมล แจ้งสว่าง. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์,* 5(1), 385-397.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2563). *การบริหารการศึกษาแบบองค์รวม.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปภานนท์ พาที. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมล อินทรรักษา และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,* 6(3), 115-129.

พิษณุกร วะดีศิริศักดิ์. (2568). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัดหนองนกกด,* 3(3), 87-104.

เพ็ญนภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรภัสสร์พิชชา โพธมาตร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568, 21 สิงหาคม). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. https://drive.google.com/file/d/15yQ9wW9E8llLPFR0PmzruvaR5Zam8_PH/view.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การศึกษา 4.0: ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภาพร เวียงคำ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Yamane, T. (1967). *Problems to accompany "Statistics, an introductory analysis"*. Harper & Row.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Digital Leadership of School Administrators in Network for Enhancing Educational Management Efficiency Group 4, Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

อนงค์นาถ จุ้ยแจ้ง[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประจำหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 203 คน โดยใช้แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1 ค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวนจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล และด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากร ใช้การสื่อสารดิจิทัล

อย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น พร้อมยึดหลักจริยธรรมในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

คำหลัก: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of digital leadership of school administrators; 2) compare the digital leadership of school administrators; and 3) explore guidelines for developing digital leadership among school administrators within Network 4 of the Educational Management Efficiency Enhancement Group under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 203 participants, including school administrators and teachers. A five-point rating scale questionnaire was employed as the research instrument, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of .98. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Pairwise comparisons were conducted using Scheffé’s method, and content analysis was applied for qualitative data.

The research findings revealed that:

1. The overall level of digital leadership among school administrators was at a high level. When considering each aspect, all dimensions ranged from high to the highest.

2. The comparison of digital leadership among school administrators showed that differences in position did not result in significant differences overall. However, differences in educational level resulted in statistically significant differences at the .01 level. Differences in work experience showed no significant differences overall or in each aspect. Differences in school size resulted in statistically significant differences at the .01 level.

3. The guidelines for developing digital leadership among school administrators comprised five key dimensions: digital communication, digital vision, fostering a digital learning culture, digital literacy, and digital citizenship. These guidelines emphasized the formulation of clear digital visions and strategies aligned with the school context, alongside fostering an organizational culture of learning in the digital era. They also highlight the importance of promoting participation and enhancing technological competencies among

teachers and personnel, utilizing creative digital communication to support flexible management, and adhering to ethical principles in the use of data and technology to drive schools toward excellence amid digital transformation.

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, Network for Enhancing Educational Management Efficiency Group 4

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบททางสังคมในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการจัดการศึกษา ทั้งในมิติของการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยภายนอก โดยกำหนดเป้าหมายการพลิกโฉมการจัดการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่กับการขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) รวมทั้ง กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี Big Data มาใช้ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีทิศทาง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) แนวนโยบายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นต้นแบบในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร การใช้สื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดียเพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา (Sheninger, 2014) ทั้งนี้ การศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภาวะผู้นำจึงมิใช่เพียงการบริหารงานตามหน้าที่ แต่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและขับเคลื่อนบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยต้องอาศัยความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี

วิสัยทัศน์ดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาในทุกมิติ (ปุณณิฐฐา มาเชค, 2565)

จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า แม้จะมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีข้อจำกัดในหลายประการ อาทิ ความมั่นใจของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่ยังไม่เป็นระบบ การสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทางดิจิทัลที่ยังมีข้อจำกัด รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรที่ยังไม่ทั่วถึง แต่ความแตกต่างด้านขนาดและบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรยังไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568) ในปีงบประมาณ 2568 จึงได้กำหนดจุดเน้นด้านทักษะเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ต้องมีวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2568)

ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงมีความจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

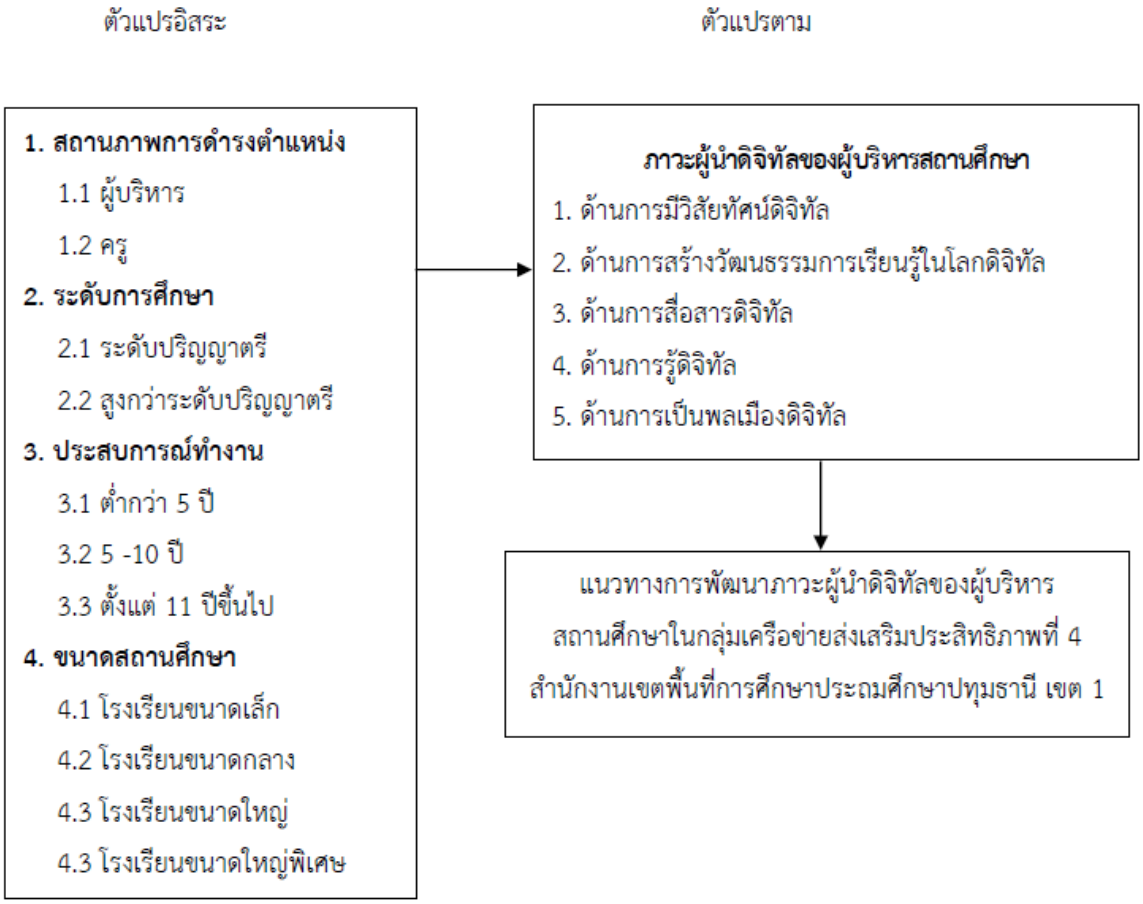
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการขับเคลื่อนดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิด

จากการวิจัยผู้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ ของ สุชญา โกมลวานิช (2563) ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564) ณัฏฐิตา สงค์แก้ว (2565) ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565) พิมพิลา อำนาจ (2566) โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566) พราวรวี ปัญญาดี (2567) มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และคณะ (2567) สิรินาฎ ภารพักตร์ และธนาศักดิ์ ศิริปุณยนันท์ (2567) ศลิษา ลาหนองแคน (2567) ศิรินาฎ เศรษฐชนะ (2567) อภิญญา จำปาหวาย และนวรัตน์ แซ่โค้ว (2567) และพระครูปลัดจักรพล สิริธโร (2568) มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 19 คน และ ครู 273 คน จำนวนทั้งหมด 292 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2568) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) แบบจับฉลาก จำนวน 203 คน และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 2 คน และครูหัวหน้างาน 3 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1 จากการ try out ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล
2. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน
3. เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 203 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวนจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.50	0.361	มาก	2
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	4.49	0.312	มาก	3
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.52	0.346	มากที่สุด	1
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.47	0.387	มาก	4
5. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.44	0.382	มาก	5
รวม	4.48	0.225	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.225) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.= 0.346) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.361) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.382) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	-1.160	0.662	0.781	0.625	0.070	0.933	1.425	0.237
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	-1.956	0.396	0.347	0.071	0.187	0.829	1.846	0.140
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	-1.673	0.955	-0.235	0.215	1.506	0.224	0.546	0.652
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	-4.176	0.000*	0.615	0.002*	0.339	0.713	1.249	0.293
5. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	1.621	.372	-1.316	0.901	2.671	0.072	6.046	0.001*
รวม	-1.737	.656	0.590	0.011*	1.006	0.367	3.871	0.010*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่

3. แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่กับการใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในบริบทและลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพจริง อีกทั้งต้องเปิดกว้างทางความคิด กล้าคิดนอกกรอบ และสามารถนำแนวคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และบริบทที่หลากหลาย ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต รวมถึงการพัฒนาระบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดี จะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงผู้นำทางความคิดที่กล้าก้าวข้ามกรอบแนวปฏิบัติเดิม โดยบูรณาการประสบการณ์และองค์ความรู้ร่วมสมัยสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและวิธีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่อย่างมีอิสระ มุ่งเน้นการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยความยืดหยุ่นทางสติปัญญาที่มองเห็นวิกฤตเป็นโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้ทัศนคติเชิงบวกและหลักคุณธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการความแตกต่างหลากหลายของศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ผ่านระบบ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการตัดสินใจร่วมกันในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือและสร้างความไว้วางใจที่เน้นความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการดำเนินชีวิต ควบคู่ไปกับการใช้กระบวนการนิเทศติดตามเชิงระบบ (PDCA) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความสามัคคีและประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมโนภาพความสำเร็จแห่งอนาคตโดยบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมสู่การกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบที่ก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อริเริ่มนวัตกรรมและออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อเปลี่ยนจินตนาการให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยี รวมทั้งใช้การสื่อสารดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยึดหลักจริยธรรมในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการสนับสนุนให้มีการเข้ารับการอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในการวางแผนและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง บริบทของสังคมดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้กระตุ้นให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมสั่งการ ไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรม และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรากร เจริญเชื้อ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของกษมา อุดทาเรือน (2566) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของนัชชา ศิรินทร์วงษ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่ามีทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 สถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานภาพการดำรงตำแหน่งนั้นต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้นโยบายทางการศึกษาและมาตฐานวิชาชีพเดียวกัน ผู้บริหารทุกคนต้องมีสมรรถนะในการนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องงานวิจัยของจริยา เหมี้ยงหอม (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา

พิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมักมาพร้อมกับการบ่มเพาะทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การวิจัย และการเปิดรับนวัตกรรมที่เข้มข้นกว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจึงมีโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีกระบวนทัศน์ในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องงานวิจัยของพรสุดา อัคจันทร์ และอำนวย มีราคา (2568) ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นวงกว้าง ทำให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ต่างต้องปรับตัวและเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อการแสดงออกถึงภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัชชา ศิรินทร์วงษ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมเชิงระบบและมีบุคลากรสายสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากกว่า จึงเอื้อให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลได้คล่องตัวและเห็นผลเป็นรูปธรรมมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ไชยรัตน์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง นโยบายและเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ภายในองค์กร เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นการบูรณาการการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย การพัฒนากรอบความคิดของบุคลากร การเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับบริบท และการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพของผู้เรียน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564: 163-165) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อบูรณาการเทคโนโลยีในการยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โรจนศักดิ์ อินทนน (2566: 37-57) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน และสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม การเปลี่ยนแปลง รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์การ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจน

3.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเก็บและแบ่งปันสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคลาวด์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ อาทิ CANVA เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการทดลองใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ในห้องเรียนโดยไม่กังวลต่อความผิดพลาด ทั้งนี้ มีการแสดงความชื่นชมและยกย่องผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์หรือแบ่งปันองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน อันเป็นการเสริมแรงทางบวกและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมิได้จำกัดเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ หากแต่เป็นการหล่อหลอมค่านิยม ทัศนคติ และแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร เพื่อให้เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการทำงานและการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565: 40-41) ให้ความหมายว่า การสร้างวัฒนธรรมด้านดิจิทัลในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจน จนสามารถนำมาความรู้มาประยุกต์กับงานที่ตนรับผิดชอบ รวมไปจนถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณ แหล่งเรียนรู้และสื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นการผลักดันและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร สิรินา ฎ

ภารพักตร์ และธนาศักดิ์ ศิริปุณยนันท์ (2567: 39-52) กล่าวว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเปิดใจรับเทคโนโลยีดิจิทัลและมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการนำช่องทางดิจิทัลมาใช้ในการประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแบบทันที (Real-time) และเปิดโอกาสให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้การสื่อสารมีความรวดเร็ว เข้าถึงง่าย และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที และเป็นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล เสริมสร้างความร่วมมือ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชญา โกมลวานิช (2563: 639-640) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร กับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566: 31-41) กล่าวว่า ความสามารถในการสื่อสารที่มีวิธีการที่หลากหลาย มีการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์และรูปแบบการสื่อสาร มีการอัพเดทข้อมูลและความทันสมัย มีความสามารถในการเจรจาพันธมิตรภายในและภายนอกมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานรวมถึงมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารที่แข็งแกร่งและสามารถส่งเสริมการสื่อสารโดยการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดขึ้นได้

3.4 ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม และปลอดภัย ทั้งในมิติของการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัลแก่ครูและบุคลากร โดยเฉพาะทักษะการเข้าถึง วิเคราะห์ และคัดกรองข้อมูลข่าวสารอย่างรอบคอบ การตรวจสอบและไม่หลงเชื่อข่าวปลอม (Fake News) ตลอดจนการใช้โปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสามารถประเมินข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยี เพื่อกำหนดแนวทางการใช้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความทันสมัย เนื่องจากเป็นการผสมผสานความรู้ ทักษะ วิจารณญาณ และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินาฎ เศรษฐชนะ (2567: 53-58) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความรู้ใน

เรื่องของดิจิทัล มีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินในเรื่องการบริหารงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาหรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน

3.5 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมจริยธรรม และความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครู นักเรียน และบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้การใช้สื่อออนไลน์เป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ และเคารพสิทธิของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับการบูรณาการเนื้อหาด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Safety) มารยาททางไซเบอร์ (Netiquette) และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เข้าไว้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระ ตลอดจนกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะ เช่น กิจกรรมหน้าเสาธงและกิจกรรมโฮมรูม เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการหล่อหลอมคุณลักษณะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีวิจารณญาณ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพและพร้อมดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ศลิษา ลาหนองแคน (2567: 31-46) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์และติดตามข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อเทคโนโลยีส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม รวมถึงโอกาสและความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สร้างความน่าเชื่อถือ โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยโดยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและผู้เรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและเคารพสิทธิของผู้อื่น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 โดย เพื่อการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2568, 6 มกราคม). *ถอดบทเรียน 6 จุดเน้น.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. https://drive.google.com/file/d/1EW_wW4NPe6tinscpjqY3pe8mRd8MKf2j/view.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566, 5 กันยายน). *แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570).* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. https://backoffice.onec.go.th/uploaded2/Category/202409/onec_DigitalPlan6670.pdf.

กษมา อุดทาเรือน. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นายุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

จริยา เหมี้ยงหอม. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฏฐิตา สงค์แก้ว. (2565). *การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณัฐธิดา ทิศาภาค. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นัชชา ศิรินทร์วงษ์. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นาดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปุณณิฐฐา มาเชค. (2565). การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา,* 13(2), 120–130.

พราวรวี ปัญญาดี และวัชระ จตุพร. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์,* 4(3), 352-362.

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี,* 8(2), 835-846.

พรสุดา อัคจันทร์ และอำนวย มีราคา. (2568). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *วารสารมจร. อุบลปริทรรศน์,* 10(1), 1263-1274.

พิมพิลา อำนาจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มาลัย วงศ์ฤทธิวัฒนา และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา,* 18(2), 112–126.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วราภรณ์ ไชยรัตน์. (2567). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฆมัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศลิษา ลาหนองแคน. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิรินาฎ เศรษฐชนะ. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568, 21 สิงหาคม). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568.* https://drive.google.com/file/d/15yQ9wW9E8llLPFR0PmzruvaR5Zam8_PH/view.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สิรินาฏ ภารพัตร และธนาศักดิ์ ศิริปุณยนนท์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์,* 20(1), 77-88.

สุชญา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภิญญา จำปาหวาย และนวรัตน์ แซ่โค้ว. (2567). การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมทางการศึกษา,* 11(1), 65-78.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30, 607-610.

Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times.* Corwin Press.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Leadership of School Administrator Affecting Teachers Performance in Schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุรีรัตน์ ธนูรักษ์[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

sureerat.than@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

KunjiraRaksanakhon @northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครู จำนวน 310 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมี

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.931)

4. ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.936 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60

คำหลัก: ภาวะผู้นำผู้บริหาร, การปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The sample consisted of 310 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67-1 and a reliability coefficient of 0.975. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson’s correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of administrators’ leadership were at the highest level. The highest mean was found in academic leadership, followed by creative leadership, while information technology leadership had the lowest mean.

2. The overall teachers’ performance was at the highest level. When considering each aspect, performance ranged from high to highest levels. Classroom management showed the highest mean, followed by morality, ethics, and professional code of conduct, while self-development and professional development had the lowest mean.

3. Administrators’ leadership and teachers’ performance had a very high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level (r = 0.931).

4.) Transformational leadership, academic leadership, strategic leadership, and information technology leadership jointly predicted teachers’ performance at a statistically significant level of .05, with a multiple correlation coefficient of 0.936 and a predictive power of 87.60 percent.

Keywords: administrative leadership, teachers’ performance, Primary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม รวมถึงการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขันโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ซึ่งหากสังคมหรือประเทศใด ประชากรโดยเฉลี่ย มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สังคมหรือประเทศนั้นๆ ก็จะด้อยการพัฒนากว่าสังคมหรือประเทศที่ประชากรโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับสูง ดังนั้นประเทศที่ต้องการความก้าวหน้าหรือการพัฒนา จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การศึกษามีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย (ดรุณี เวียงชัย, 2561 : 1)

การพัฒนาสังคมไทยในปัจจุบันประสบปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหากำลังคนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญมาจากระบบและวิธีการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถสร้างและกระจายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันในทุกพื้นที่ได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาและการก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 และปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิตอลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (ไกรยส ภัทราวาท, 2559 : 1) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการศึกษาของประเทศไทยได้รับแรงผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมค่อนข้างมาก

ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย เนื่องจากเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ นั่นคือ ผู้บริหาร เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินราย, 2560 : 1) หรืออาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพย่อมเกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในสถานศึกษา (Perkey & Smith, 1993 : 114) ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นผู้วางแผนและตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการและการบริหาร โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่มีต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและบริหารแผนงานของสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (สุทธิกานต์ บริเอก, 2564 : 367) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี กล่าวคือ ผู้บริหารควรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม รวมทั้งนำนโยบายเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ เนื่องจากความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้บริหาร และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

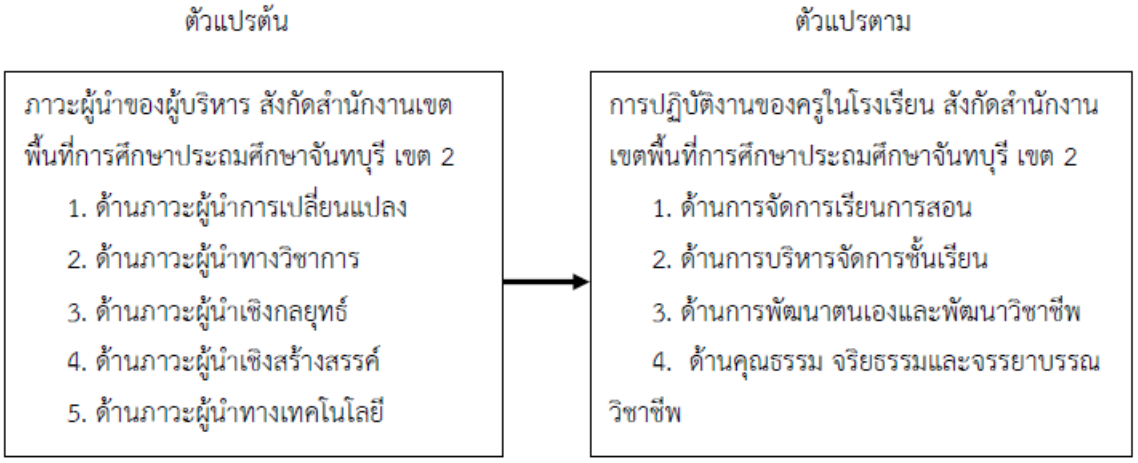
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อผู้บริหารสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไปพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น สามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ ชัชชัย อุปสรรค (2558 : 159-169), ดวงพร แสนภูวา (2559 : 143-155), อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559 : 110) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนของ ทิชากร จันทร์แก้ว (2557 : 123-126), สาวิกา ทิพย์โพธิ์ (2558 : 87-89), นฎกร ปั้นพุ่มโพธิ์ (2560 : 85-86) และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของ สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม และ จิติมา วรรณศรี (2562 : 307-318), สุธิกานต์ บริเอก (2564 : 340-345), นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง และ มีชัย ออสุวรรณ (2564 : 72-85) สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้งานการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 รวมจำนวนทั้งหมด 1,563 คน (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ประจำปี 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608-610) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหามาสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับนิยามศัพท์ โดยได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และได้ค่าเท่ากับ 0.975

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทุกสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน และได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : น. 63-71)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person’s Product Moment Correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเกณฑ์การแปลผลรูปความสัมพันธ์เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : น.121)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81-1.00	ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.61-0.80	ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.41-0.60 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.01-0.20 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

0.00 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.59	.880	มากที่สุด	3
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.66	.779	มากที่สุด	1
ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.58	.778	มากที่สุด	4
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.65	.745	มากที่สุด	2
ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.50	.627	มากที่สุด	5
รวม	4.61	.783	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .783) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .779) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = .745) และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = .627) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.60	.726	มากที่สุด	3
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.64	.733	มากที่สุด	1
ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.47	.766	มาก	4
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.63	.805	มากที่สุด	2
รวม	4.58	.767	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = .767) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = .733) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .805) และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = .766) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนี้

	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X	1.000						
X_1	.914**	1.000					
X_2	.962**	.882**	1.000				
X_3	.941**	.776**	.879**	1.000			
X_4	.935**	.780**	.868**	.916**	1.000		
X_5	.300**	.173**	.157**	.232**	.253**	1.000	
Y	.931**	.847**	.907**	.881**	.843**	.290**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมากในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.931) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.907) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.881) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.847) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.843) และด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.290) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
X_2 : ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	0.392	0.051	0.435	7.612*	0.000
X_3 : ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	0.283	0.038	0.322	7.461*	0.000
X_1 : ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.175	0.039	0.195	4.526*	0.000
X_5 : ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.151	0.028	0.114	5.433*	0.000
c=-0.024 R=0.936 R^2=0.876 Adjusted R^2 = 0.874 F = 537.659 S.E.est=0.187					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

เท่ากับ 0.936 (R = 0.936) มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.60 (R^2 = 0.876) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปของคะแนนดิบเท่ากับ -0.024 (c = -0.024) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.435 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.322 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.195 และด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.114 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± .187 ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -0.024 + 0.392X_2 + 0.283X_3 + +0.175X_1 + 0.151X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.435X_2 + 0.322X_3 + 0.195X_1 + 0.114X_5$$

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมากในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r =0.931)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านภาวะผู้นำ

ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.936 (R=0.936) มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.876 (R^2 =0.876) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปของคะแนนดิบเท่ากับ -0.024 (c= -0.024)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการและถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญต่อสถานศึกษา และมีพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาการมากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานของสถานศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรประภา อัคราภิชาต, ชื่นนภา นาวารี และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ การรอบรู้ (Knowing) อุดมการณ์ (Ideology) เท่าทัน (In time knowing) กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) สร้างทีม (Team Work) และใฝ่บริการ (Service Mind) หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองในลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ย่อมจะสามารถเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำได้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาฎ เพชรชำนาญ (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมากเพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนในสังคม อีกทั้ง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีไปเป็นงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถจนเกิดความสามัคคี ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานนั้น นอกจากต้องมีหลักในการทำงานโดยยึดหลักกฎหมายระเบียบ คำสั่งธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงานตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจริญญา เกษมศรี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพใน ยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เช่นเดียวกับ หาดแก้ว ทองขาว (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้การทำงาน ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง การสร้างความมั่นในให้กับทุกฝ่ายประจักษ์ว่าการจัดการศึกษาของสถานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ต้องการ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ทองแสง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ และผู้บริหารแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้

ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมากในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.931) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย การได้รับการยอมรับจากสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากผู้ใช้บังคับบัญชาหรือจากชุมชน นั่นแสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ดลนภา ดีบุปผา (2555) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Traff (1988) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์องค์การด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี เข็มทอง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r =0.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Rxy = .812)

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ประกอบด้วย ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_3) และด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.936 (R =

0.936) มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.876 (R^2 = 0.876) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปของคะแนนดิบเท่ากับ -0.024 (c = -0.024) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถาบันการศึกษาต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจบุคลากรได้ดี ผู้นำต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ต้องสามารถปรับองค์การให้สอดรับกับภาวะการเปลี่ยนแปลงไปสู่บริบทใหม่ได้ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.40 แสดงให้เห็นว่ามิติด้านการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพา สีหาคุณ และคณะ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง (r = 0.642) และมีองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล การคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนา การกระตุ้นการใช้ปัญญา วิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ การพัฒนาทีมและองค์การ และแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย พร้อมทั้งเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และการพัฒนาทักษะเทคโนโลยี ในมิติของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับงานของ ลลิดา กุลสุวรรณ และคณะ (2566) ที่เสนอรูปแบบภาวะผู้นำยุคใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งต่างมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารแม้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เช่น สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาสื่อดิจิทัล และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล

2. การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การเป็นวิทยากร การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการหรือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community: PLC) เพื่อนำองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. การเน้นย้ำภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกหลักในการพัฒนาโรงเรียน จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการ การนิเทศติดตามการพัฒนาหลักสูตร และการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาครูและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรนำปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านเข้าด้วยกัน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการบริหาร และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงคุณภาพ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าว

2. ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

ไกรยส ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิติมา วรรณศรี. (2550*). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ชัชชัย อุปสรรค. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).

ดรุณี เวียงชัย. (2561). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).

ดวงพร แสนภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ทิชากร จันทร์แก้ว. (2557). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

นฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์, สมศรี ทองนุช และสุเมธ งามกนก. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 13(1), น. 81-96.

นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 7(2), น. 72-85.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียมและจิติมา วรรณศรี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 21 (1), น. 307-318.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครู.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

อารีรัตน์ อินราย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจครู.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), pp. 607–610.

Purkey, S. C., & Smith, M.S. (1983). Effective schools: a review. *The Elementary School Journal.* 83(4), pp. 427-452.

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

Learning-Supportive Environment Management in Schools Under The Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

สุมิตตา สุสุขเสียง[1], ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง[2], สมนึก การีเวท[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

sumitta.susu@northbkk.ac.th

[2]กรรมการสภามหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ2 prasert@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ3

somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 309 คน กำหนดจากตาราง ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านกายภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ 2) ผลการเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขณะที่ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อม

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม ควบคู่กับการส่งเสริมงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ลดภาระงานครู ส่งเสริมเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

คำหลัก: สภาพแวดล้อม, การเรียนรู้, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the learning-supportive environment management in educational institutions; 2) compare the learning-supportive environment management in educational institutions classified by personal factors; and 3) explore guidelines for developing learning-supportive environments in educational institutions. The sample consisted of 309 school administrators and teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80-1 and a reliability coefficient of 0.96, as well as a semi-structured interview form for development guidelines. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that 1) The overall and individual aspects of learning-supportive environment management in educational institutions under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level. When considering each aspect, the academic aspect had the highest mean, followed by the physical aspect, while the administrative aspect had the lowest mean. 2) The comparison results showed that gender did not result in statistically significant differences. However, position, educational level, and work experience showed statistically significant differences at the .05 level, while school size showed statistically significant differences at the .01 level. 3) The development guidelines indicated that educational institutions should prioritize improving infrastructure and physical environments, along with enhancing academic work and instructional management, reducing teachers’ workload, promoting the use of

technology, encouraging staff participation in operations, and improving communication systems for greater efficiency.

Keywords: Environment, Learning, School

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อโลกอนาคต โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมิได้ขึ้นอยู่เพียงหลักสูตรหรือกระบวนการสอนเท่านั้น หากแต่ “สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความพร้อมและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ที่เน้นการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความร่มรื่น และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (พิมวิพา ทายประโคน, 2560) ในทางตรงกันข้าม หากสถานศึกษาขาดการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อาจส่งผลให้บรรยากาศไม่น่าอยู่ ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี และไม่กระตุ้นการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ (กังวาน ไตรสกุล, 2558) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ความร่วมมือของบุคลากร และข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนจำนวนมากและมีความหลากหลายของบริบททั้งด้านพื้นที่ ทรัพยากร และจำนวนบุคลากร พบว่า แต่ละสถานศึกษามีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้มีความเหลื่อมล้ำในด้านคุณภาพและโอกาส เช่น บางโรงเรียนมีพื้นที่กว้างขวางแต่ขาดบุคลากรในการดูแล ขณะที่บางโรงเรียนมีพื้นที่จำกัดแต่มีจำนวนนักเรียนจำนวนมาก ทำให้พื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาโดยรวม อย่างไรก็ตาม ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนภาพรวมของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ดังกล่าว

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

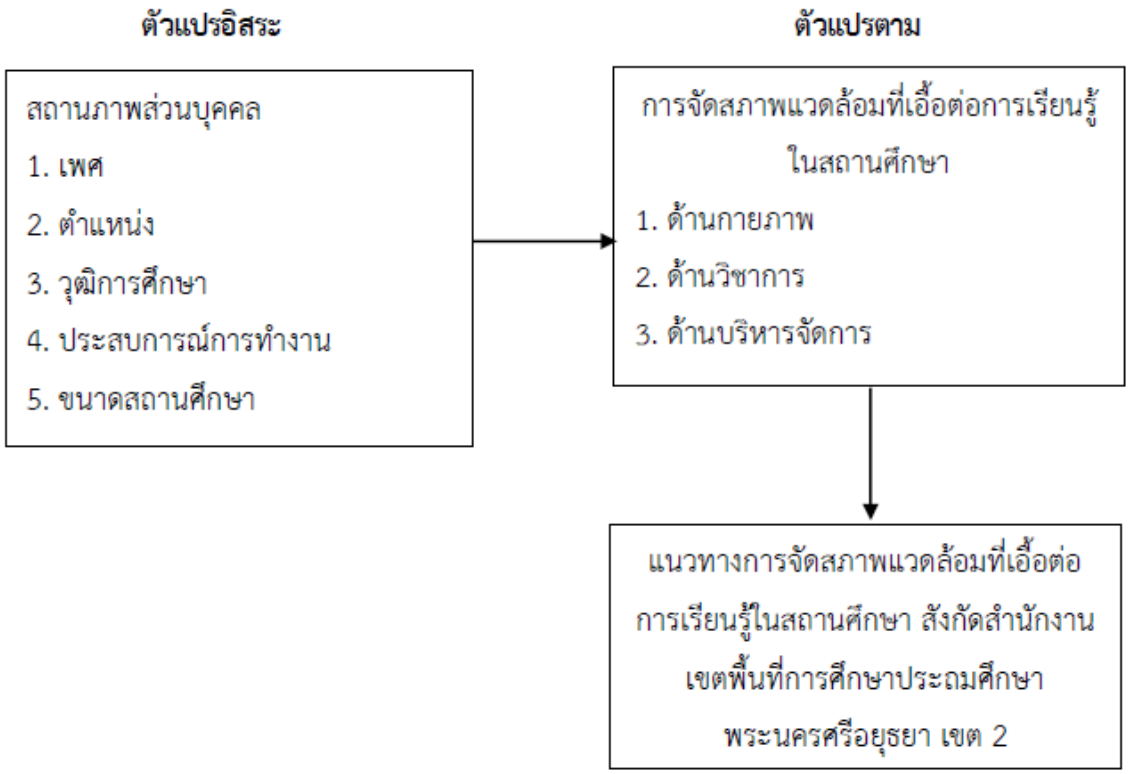
1. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. ทราบผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อการพัฒนาผู้บริหารและครู ให้เกิดทักษะในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากการศึกษางานวิจัยและสังเคราะห์แนวคิดจาก กังวาน ไตรสกุล (2558), อัสมา พารึลทึ (2559), พิมวิพา ทายประโคน (2560), อัญชุลี รัตนพร (2560), สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561), จิราพร เครือแวงมน (2562), สิวราช อินต๊ะวิชัย (2563), กิ่งกนก กิณเรศ (2565), คเณศ คะชา (2566) และ นิชาภา เจริญรวย (2566) ได้องค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านวิชาการ และ 3) ด้านบริหารจัดการ สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,588 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 309 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอของเขตพื้นที่ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านวิชาการ และ 3) ด้านการบริหารจัดการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครูผู้สอน 2 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามหลักและคำถามย่อย ครอบคลุมแนวทางการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านวิชาการ และ 3) ด้านการบริหารจัดการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1 แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อน

นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาร์ช (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117; อ้างอิงจาก Cronbach. 1990; 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การสร้างเครื่องมือข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของถ้อยคำ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเวลาตอบกลับภายใน 15 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาและประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ใช้เวลาประมาณ 30-60 นาทีต่อราย จากนั้นนำข้อมูลมา

ถอดความ ตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวมและรายข้อทั้ง 3 ด้าน โดยแปลระดับการปฏิบัติเป็นคะแนนด้วยเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา เปรียบเทียบตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
5. วิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตีความ และเขียนสรุปเป็นรายด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
   - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
   - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
   - 1.3 ค่ามัชฌิมาเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$)
   - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง t-test (แบบ Independent Samples)

3.2 การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านกายภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านกายภาพ	4.31	0.357	มาก	2
2. ด้านวิชาการ	4.32	0.333	มาก	1
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.30	0.371	มาก	3
รวม	4.31	0.295	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.295) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.333) รองลงมาคือ ด้านกายภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.357) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.371) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา	เพศ		ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านกายภาพ	-0.151	0.880	2.724**	0.009	3.790*	0.024	4.849**	0.003	11.012**	0.000
2. ด้านวิชาการ	-0.749	0.454	1.004	0.316	1.881	0.154	1.295	0.276	3.242*	0.040
3. ด้านการบริหารจัดการ	-0.431	0.667	1.843*	0.044	3.268*	0.039	2.144	0.095	5.475**	0.005
โดยรวม	-0.523	0.602	2.073*	0.023	4.093*	0.018	3.261*	0.022	7.379**	0.001

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า 1) ด้านกายภาพ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทและขนาดของสถานศึกษา โดยเน้นการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า การระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายนอก และการปรับใช้พื้นที่ภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) ด้านวิชาการผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู ส่งเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียนมี

ส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ด้านการบริหารจัดการ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมุ่งพัฒนาระบบการสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการกระจายอำนาจและบทบาทผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงาน วางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นไปอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านกายภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.333) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นกันเองและเคารพกันระหว่างครูกับผู้เรียนเพื่อเอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้และส่งเสริมการแสดงออกของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมเสริมความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านกายภาพ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.357) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดูแลระบบสาธารณูปโภค (เช่น น้ำ ไฟ อินเทอร์เน็ต) ให้มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีห้องเรียนที่มีแสงสว่างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีอาคารและสิ่งปลูกสร้างที่มีความมั่นคง แข็งแรงและพร้อมต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือ สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรทุกฝ่ายได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมาก

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า

2.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน ด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง .01 และด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านกายภาพ ควรบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งปรับใช้พื้นที่และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านวิชาการ ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู ส่งเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยี

และนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายใน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจในการบริหาร รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาเพื่อให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ พิมวิพา ทายประโคน (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โรงเรียนกลุ่มเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร นครธรรม และสุรางคนา มัณยานนท์ (2566) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดี มีความร่มรื่น เป็นระเบียบ ปลอดภัย และมีสื่ออุปกรณ์ที่หลากหลาย จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความสุขในการเรียน และพัฒนาการของผู้เรียนในทุกด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1. เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศใด ต่างปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ได้รับข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานที่เหมือนกัน รวมถึงมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ แพรไพลิน คชา (2560) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน ขณะที่ด้านกายภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านวิชาการมีแนวทางและนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกตำแหน่ง ส่วนด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ อัสมา พารึลทึ (2559) ที่ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ขณะที่ความคิดเห็นต่อด้านกายภาพและด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน แต่ด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ด้านการบริหารและการจัดการองค์กรมากกว่า ทำให้สามารถรับรู้และประเมินกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องงานวิจัยของ ดรุณี แพงพิมาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ที่ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้านมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านกายภาพ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านวิชาการและการบริหารจัดการมีแนวทางและนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขณะที่ด้านกายภาพต้องอาศัยประสบการณ์ในการใช้งานและการสังเกตในระยะยาว ส่งผลให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ปาลิดา ฉิมพาลี (2562) ที่ศึกษาการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่ม

สหวิทยาเขตท่าฉลอม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ซึ่งมักมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ส่งผลให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง นอกจากนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ยังมีจำนวนบุคลากรและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เอื้อต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยา ทองเรือง (2567) ที่ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติจะมีความแตกต่างกัน แต่มีทิศทางผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

3. แนวทางการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สถานศึกษาควรมุ่งดำเนินการอย่างบูรณาการทั้งด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการควบคู่กันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ด้านกายภาพควรบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับบริบทและขนาดของสถานศึกษา พร้อมทั้งปรับใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการดูแลพัฒนา ด้านวิชาการควรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยี รวมถึงออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่วนด้านการบริหารจัดการควรพัฒนาระบบการสื่อสาร การกระจายอำนาจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมวิพา ทายประโคน (2560) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ วรรณคำ และคณะ (2568) ที่ได้เสนอว่าการส่งเสริมกระบวนการ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีส่วนช่วยให้ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ กังวาน ไตรสกุล (2558) ที่เน้นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรดำเนินการอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านกายภาพ สถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สะอาด และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดแนวทางการดูแลรักษาความสะอาดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความมั่นคง ความปลอดภัย และความพร้อมใช้งาน รวมถึงจัดให้มีการบำรุงรักษาและซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดอย่างทันท่วงที เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อผู้เรียนและบุคลากร

2. ด้านวิชาการ สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ให้มีความชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมพัฒนาทักษะในด้าน ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ด้านบริหารจัดการ สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควบคู่กับการจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กังวาน ไตรสกุล. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนพะตง ประธานคีรีวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: หมาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กิ่งกนก กิณเรศ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คเณศ คะชา. (2566). *การศึกษาการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิราพร เครือแวงมน. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดรุณี แพงพิมาย และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม,* 17(2), 61-71.

นิชาภา เจริญรวย. (2566). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาลิดา ฉิมพาลี. (2562). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตท่าฉลอม สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมลพรรณ วรรณคำ, ไพรภ รัตนชูวงศ์ และพูนชัย ยาวิราช. (2568). แนวทางการพัฒนางานวิชาการโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยหลวง. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,* 8(2), 333–345.

พิมวิพา ทายประโคน. (2560). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แพรไพลิน คชา. (2560). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิริยา ทองเรือง. (2566). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,* 17(2), 45-58.

สิวราช อินต๊ะวิชัย. (2563). *การศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนสำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พัฒนศึกษา). นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาวดี ทองสำฤทธิ์. (2561). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560: แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัญชุลี รัตนพร. (2560). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมตามหลักสัปปายะ 7 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัสมา พารีลที. (2559). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อุไรพร นครธรรมและสุรางคนา มัณยานนท์ (2566). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 3(1), 129-144.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

The Relationship between the Competency of Administrators and the Academic Administration under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 1

นารีรัตน์ ทำนุ[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, โรงเรียนบ้านวังจั่น, nareerat.tamn@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครู จำนวน 309 คน รวมทั้งสิ้น 424 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.297) หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.404) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.356) การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.380) และการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.348)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.328) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียง

ลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มี การนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.362) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.377) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.391) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.404) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.71, S.D.= 0.386) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.402)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก (r_{xy} = .845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study the competencies of school administrators and academic administration in schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, and to examine the relationship between the competencies of school administrators and academic administration in schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1.The sample consisted of school administrators and teachers in schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 determined by using the Krejcie and Morgan Table (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) and then using stratified random sampling according to school size. The simple random sampling comprised 115 school administrators and 309 teachers altogether of 424 people. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), and standard deviation (S.D.). To examine the relationships between variables, Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient was employed.

The research findings as follows:

1. The analysis of the relationship between the competencies of school administrators and academic administration in schools under the Office of the Sa Kaeo Primary Educational Service Area 1 showed that, overall, the level of administration was at the highest level in all aspects ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.297). Considering each aspect individually in descending order of the highest, they were: good service ($\overline{X}$ = 4.81, S.D.= 0.404),

achievement motivation ($\overline{X}$ = 4.80, S.D.= 0.356), teamwork ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.= 0.380), and self-development ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.= 0.348).

2. The analysis of opinions regarding academic administration in schools under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 revealed that, overall, opinions on academic administration in schools were at the highest level in all aspects ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.328). Considering each aspect individually in descending order of importance, they were: educational supervision ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.362), learning process development ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.377), development and use of educational technology ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.391), school curriculum development ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.404), assessment, evaluation and credit transfer of learning outcomes ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.386), and research to improve the quality of education in schools ($\overline{X}$ 4.71, S.D. = 0.402).

3. The analysis of the relationship between the competence of school administrators and academic administration in schools under the Office of the Sa Kaeo Primary Educational Service Area 1 revealed a high and positive correlation (r_{xy} = .845) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Competency, Administrators, Academic administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนสังคม เศรษฐกิจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพซึ่งสอดคล้องในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายทางเทคโนโลยี การแข่งขัน และความหลากหลายทางวัฒนธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงานภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้มแข็ง มีระบบการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางฯ พ.ศ. 2551 และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547 ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 55)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบททางการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการบริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และมีภาวะผู้นำในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การบริหารวิชาการเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่มีมาดำเนินการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีการให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา และประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการยังครอบคลุมไปถึงการอบรมความประพฤติและศีลธรรมจรรยาของนักเรียนให้เป็นคนดีของสังคมต่อไป ดังนั้นภารกิจที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจของสถานศึกษา คือการบริหารงานวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 16) อ้างถึงขวัญชนก แซ่โค้ว (2565: 68)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แม้จะมีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบข้อจำกัดในบางแห่ง เช่น การพัฒนาหลักสูตรที่ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน การขาดระบบพัฒนาครูที่ชัดเจน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจมีสาเหตุมาจากระดับสมรรถนะของผู้บริหารที่แตกต่างกัน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารจัดการด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

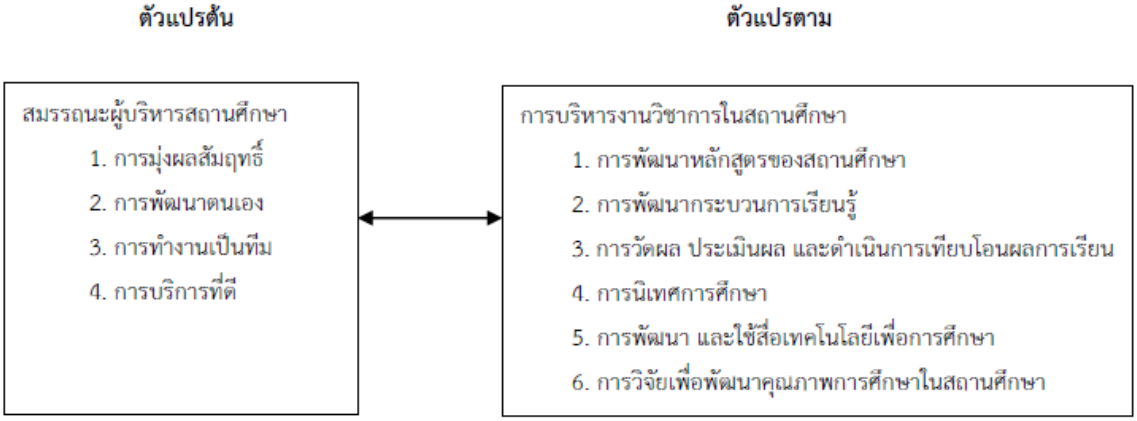
1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะการบบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการทำงาน ใช้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการบริหารวิชาการ ว่าจะต้องอาศัยสมรรถนะด้านใดบ้างเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารแบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการ และได้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพประกอบ



สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164 คน และครู จำนวน 1,571 คน รวมเป็นประชากร ทั้งหมด 1,735 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่นำเสนอโดยเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนก จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 คน และครู จำนวน 309 คน รวมทั้งหมด 424 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่งทางการศึกษา เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การบริการที่ดี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญจากเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การบริการที่ดี และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .8-1 ดำเนินการตามผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุง

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

7. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 424 ฉบับ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา จำนวน 424 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ จำแนกตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และ 4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีการใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ขวัญชนก แซ่โค้ว. 2565: 98)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	4.80	0.356	มากที่สุด	2
2. การพัฒนาตนเอง (X_2)	4.78	0.348	มากที่สุด	4
3. การทำงานเป็นทีม (X_3)	4.79	0.380	มากที่สุด	3
4. การบริการที่ดี (X_4)	4.81	0.404	มากที่สุด	1
รวม	**4.79**	**0.297**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.297) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริการที่ดี (X_4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.404) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.356) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเอง (X_2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.348) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_1)	4.72	0.404	มากที่สุด	4
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.77	0.377	มากที่สุด	2
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	4.71	0.386	มากที่สุด	5
4. การนิเทศการศึกษา (Y_4)	4.77	0.362	มากที่สุด	1
5. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา(Y_5)	4.75	0.391	มากที่สุด	3
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา(Y_6)	4.71	0.402	มากที่สุด	6
รวม	4.74	0.328	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.328) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศการศึกษา (Y_4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.362) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.377) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.402) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_t
X_1	1											
X_2	.553**	1										
X_3	.571**	.624**	1									
X_4	.506**	.571**	.666**	1								
X_t	.799**	.806**	.875**	.831**	1							
Y_1	.613**	.664**	.650**	.676**	.783**	1						
Y_2	.530**	.650**	.524**	.668**	.709**	.641**	1					
Y_3	.527**	.650**	.618**	.631**	.728**	.635**	.617**	1				
Y_4	.572**	.639**	.576**	.562**	.704**	.612**	.546**	.729**	1			
Y_5	.538**	.687**	.653**	.618**	.748**	.673**	.593**	.794**	.791**	1		
Y_6	.460**	.554**	.587**	.543**	.646**	.576**	.437**	.662**	.701**	.725**	1	
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_t
Y_t	.630**	.754**	.711**	.721**	.845**	.793**	.736**	.892**	.872**	.919**	.824**	1

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_t) ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก (r_{xy} = .845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .630) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .754) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .711) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .721) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริการที่ดี (X_4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_3) การพัฒนาตนเอง (X_2)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มี การนิเทศการศึกษา (Y_4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_1) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก (r_{xy} = .845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสมรรถนะผู้บริหารศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองจะเชิง

เทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรียานุช ธะนะฉัน (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปฏิมา ชุมรำ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ไพรัตน์ อานัย (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีระดับการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัศมี แก้วพรม (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรียานุช ธะนะฉัน (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่พบว่าการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เป็น

เพราะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถแสดงความคิดเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาและครูกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกัลยาณมิตร และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ซึ่งในการบริหารวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำเป็นต้องมีการวางแผนและดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา ครู ต้องมีส่วนในสนับสนุนการสร้างสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับบริบทและลักษณะของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จาง ไลฟ์อิล (Zhang Lifeil, 2024) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านภาษาอังกฤษในวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับสูงในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างมิติการบริหารงานวิชาการหลายด้าน เช่น การออกแบบหลักสูตร กลยุทธ์การสอน การประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู การบูรณาการเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮุส และคาลิด (Husin and Khalid, 2018: 135-152) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำโรงเรียนกับความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนในภาคเหนือของคาบสมุทรมาเลเซีย พบว่า การค้นพบยังเผยว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญมากระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำโรงเรียนกับความสามารถในการทำงานของครู ($r = .956$, $p = .000$) การศึกษาครั้งนี้กล่าวได้ว่าผู้นำโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัศมี แก้วพรม (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์ของงานตรงตามหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีและ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมอย่างเปิดใจ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรแก้ไขปัญหาของผู้เรียนหรือผู้ปกครองด้วยความรวดเร็ว และโดยทางผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการรู้สึกประทับใจและไว้วางใจในการบริการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร คำนึงถึงบริบทของโรงเรียนและบริบทของชุมชน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรมีการออกแบบและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับผู้เรียน

3. การบริหารงานวิชาการใน ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรนำผลการประเมินสะท้อนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง และควรนำข้อมูลจากการประเมินผล มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

4. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีกระบวนการนิเทศเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องและควรมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

5. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรระวังการใช้สื่อเทคโนโลยีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและเชื่อมโยงความรู้ได้ดีขึ้น และควรจัดการใช้สื่อเทคโนโลยีที่นำมาใช้มีความสะดวกต่อการเข้าถึงสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม

6. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรดำเนินการวิจัยช่วยให้เกิดข้อเท็จจริงและข้อมูลเชิง

ประจักษ์ที่สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจทางวิชาการและมีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานด้านอื่นๆ ภายในสถานศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป

2. งานวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา].

ปฏิมา ชุมรำ. (2567). *การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา เรื่องไฟฟ้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ปรียานุช ธะนะฉัน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].

ไพรัตน์ อานัย. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ,* 8(4). TCI ThaiJo.

รัศมี แก้วพรม. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 9(8). TCI ThaiJo.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2568). *แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568.* สระแก้ว: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนดีใกล้บ้าน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา. (2564*). ปัจจัยสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Husin, M. M., & Khalid, N. (2018). The roles of Shariah supervisory board on Takaful models selection and Shariah compliance*. ISRA International Journal of Islamic Finance,* 10(2), 241-255. Journal Source.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement.*

Zhang, L., Shi, Q., & Yu, J. (2024). Analysis of Satisfaction with Indoor Spatial Layout of Older Adults in Nursing Homes. *Journal Title Unknown.* (pp. 149-163).

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

A Study of the Academic Leadership of Primary Education Administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

อาภาภรณ์ สิงหกุล[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, โรงเรียนวัดสะตอน้อย, apaporn.sing@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รองลงมาคือด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของครูผู้ให้ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ขณะที่

การเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางวิชาการยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการนิเทศเชิงบวกและเป็นกัลยาณมิตร การให้คำปรึกษา และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และใช้ผลการประเมินเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, วิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of instructional leadership of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) to compare the instructional leadership of school administrators classified by gender, educational background, work experience, and school size; and 3) to study the guidelines for developing instructional leadership of school administrators. The sample consisted of 291 teachers in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 in the 2025 academic year. The sample was obtained through stratified random sampling using the districts where the schools were located as strata, and simple random sampling by lottery. The research instruments were a questionnaire and an interview form. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and content analysis.

The results revealed that:

1. The overall level of instructional leadership of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. When considered by each aspect, all aspects were also at the highest level. The aspect with the highest mean was monitoring student progress, followed by professional development, instructional supervision, and defining the school’s vision, goals, and mission, respectively.

2. The comparison of instructional leadership classified by teachers’ gender revealed statistically significant differences at the .0 5 level in overall, particularly in

instructional supervision and monitoring student progress. However, no statistically significant differences were found when classified by educational background, work experience, or school size, either overall or by dimension.

3. The guidelines for developing instructional leadership of school administrators proposed that the administrators should determine academic vision, goals and mission by adhering all-sectors participation together with creating an atmosphere to support learning, promoting cooperation, transparency and sharing decision-making among teachers and stakeholders. Besides, the administrators should develop positive supervision, be good friends, give counsel, use technology to support supervision and promote systematic and continuous professional development of teachers and also apply assessment results as a data-based to improve instructional practices.

Keywords: Leadership, Academic, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยเป็นงานที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต การบริหารงานวิชาการจึงเป็นการบริหารที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดการจัดการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา รวมทั้งมีบทบาทในการประสานงาน ระดมทรัพยากร และเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหาร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้ด้านการศึกษา มีความ

รับผิดชอบ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการจัดการศึกษา รายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และคำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 80)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน (กาญจนา สุระคำ. 2562 : 1)

จากความเป็นมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเอง ทั้งยังสามารถนำไปวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาความเป็นผู้นาทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดทั้ง 106 โรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

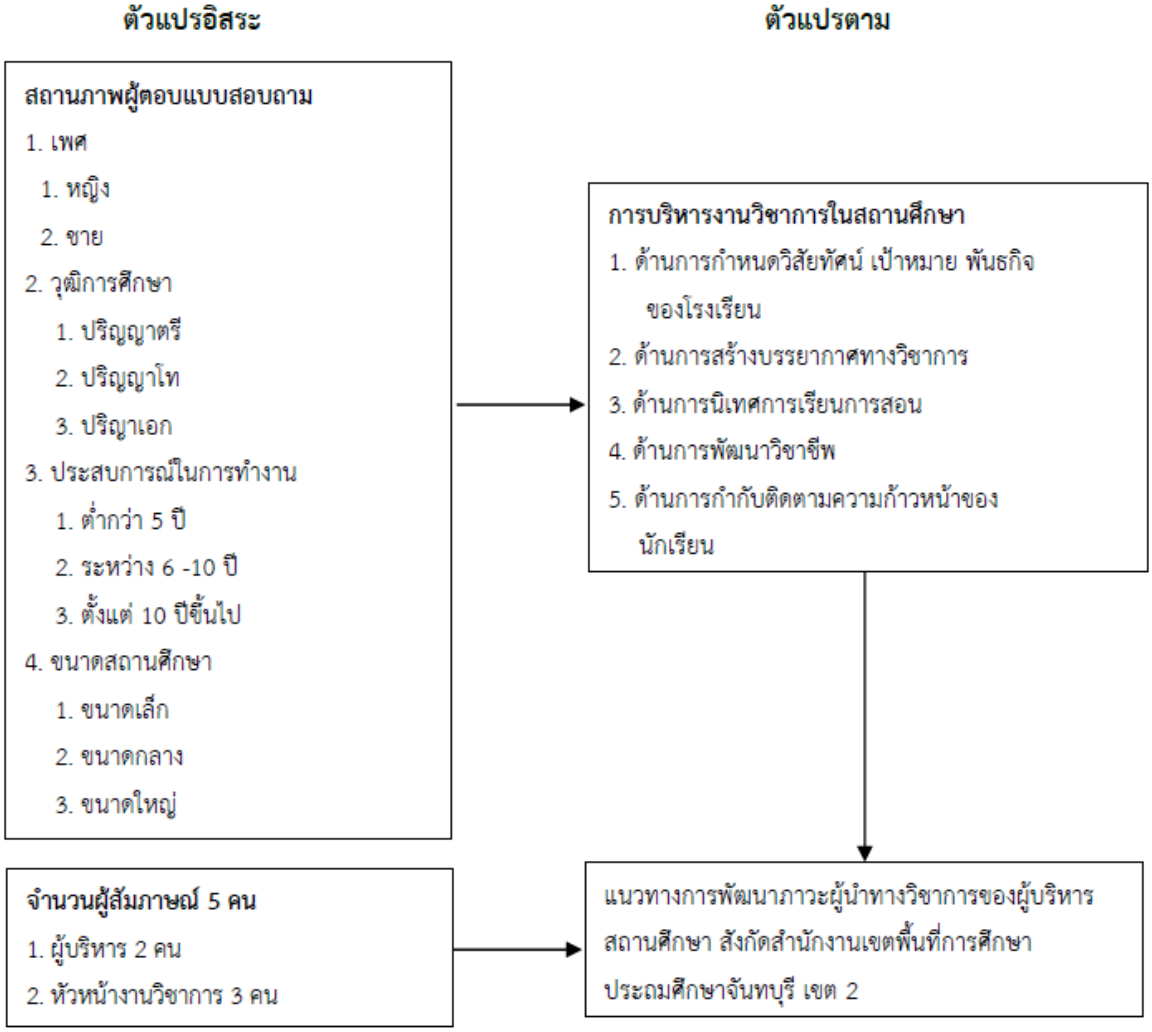
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา และกำหนดนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์จากนักการศึกษา จำนวน 10 คน ได้แก่ ดังนี้ บาลกีส กาซา (2560), เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560), พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ (2564), กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565), อิงอร บัวขจร (2566), นุศรา จันทะคาม (2565), ปรีชญา รูปต่ำ (2565), ศิริมา พื้นสะอาด (2560), ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560 และกิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น (2560) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1 ซึ่งได้จัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



สมมติฐานในการวิจัย

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,188 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.2 ภายหลังจากได้รับการอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แล้วผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวส่งถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามแก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google Forms ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และยืนยันว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บรักษาเป็นความลับ

1.4 ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนดและเมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูชำนาญการพิเศษ 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291			
แต่ละด้าน	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน	4.55	0.591	มากที่สุด	5
2. ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	4.58	0.554	มากที่สุด	2
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.58	0.556	มากที่สุด	3
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.58	0.567	มากที่สุด	4
5. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.59	0.550	มากที่สุด	1
รวม	**4.58**	**0.564**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.564) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.550) ด้านการสร้างบรรยากาศทาง

วิชาการ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.554) และด้านการนิเทศการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.556) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.591) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ภาพรวมและทุกด้าน จำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา	เพศ		ตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-value	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน	-1.741	.037*	0.357	.722	2.646	0.073	0.178	0.837
2. ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	-1.923	.055	-0.137	.891	0.862	0.423	0.803	0.449
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	-2.154	.012*	-0.141	.888	0.688	0.503	0.623	0.537
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	-1.894	.059	0.387	.699	1.815	0.165	0.804	0.448
5. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	-2.997	.003**	0.562	.574	2.408	0.092	0.465	0.628
รวม	-2.042	.016*	0.229	.819	1.658	0.192	0.546	0.580

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครูผู้ให้ข้อมูล พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน และด้านการนิเทศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

ครูที่มีวุฒิการศึกษา ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

ครูที่มีขนาดสถานศึกษา ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.32 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.29 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.36 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.83

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน และด้านการนิเทศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 ครูวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน ควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงชุมชน เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาทางวิชาการสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง

4.2 ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนและกับชุมชน เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

4.3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ควรดำเนินการในลักษณะเชิงบวกและเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศอย่างชัดเจน แจ้งวัตถุประสงค์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า

และดำเนินการนิเทศอย่างทั่วถึงอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยเน้นการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูมากกว่าการตรวจสอบ

4.4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนของผู้เรียน

4.5 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ควรกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การพัฒนาครู และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ (2564) พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) และ ผกามาศ ทองศรีเมือง และคณะ (2566) ที่พบผลในทิศทางเดียวกัน โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเล็กน้อยเนื่องจากเป็นงานเชิงนโยบายที่ไม่ได้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ยังแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานของ พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (shared ownership) และความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมทางวิชาการของครูและนักเรียน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของครูและผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ที่ระบุว่าการสร้างบรรยากาศทางการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาครูมากกว่าการควบคุม ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อิงอร บัวขจร (2566) และ สรเดช บุญประดิษฐ์ และคณะ (2567) ที่พบว่าด้านการนิเทศการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงของภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยยกระดับคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาว

1.4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ PLC ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพครูและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงศิริวัฒน์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในด้านการวางแผน การจัดกิจกรรมพัฒนา และการติดตามผลการพัฒนา ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพครูและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) และ สรเดช บุญประดิษฐ์ และคณะ (2567) ที่พบว่าการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครูผู้ให้ข้อมูล พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สามารถอภิปรายได้ว่า ความแตกต่างด้านเพศของครูผู้ให้ข้อมูลอาจส่งผลต่อมุมมอง การรับรู้ และการตีความพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยการสื่อสาร การให้ข้อเสนอแนะ และการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ครูเพศหญิงและเพศชายอาจมีประสบการณ์ ความคาดหวังและรูปแบบการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้การประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในบางด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร บัวขจร (2566) ที่พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามเพศของครูผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะด้านการนิเทศการเรียนการสอน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สรเดช บุญประดิษฐ์ และคณะ (2567) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อการรับรู้บทบาทผู้นำของผู้บริหารในมิติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ ติดตาม และการสนับสนุนทางวิชาการ

อย่างไรก็ตามเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติบทบาทด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และมีมาตรฐานเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความเข้มแข็งของระบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการบริหารและการกำกับติดตามที่ชัดเจน ทำให้ครูในกลุ่มต่างๆ รับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) และ ผกามาศ ทองศรีเมือง และคณะ (2566) ที่พบว่าขนาดของสถานศึกษา ไม่ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร มาศศิริ และคณะ (2568) ที่สรุปว่า เมื่อผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จะทำให้ครูทุกกลุ่มมีการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ควรส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้ผลการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นของผู้เรียน
3. ควรพัฒนาศักยภาพของครูด้านการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการสร้างเครื่องมือวัดผล การประเมินตามสภาพจริง และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ควรส่งเสริมการใช้ระบบฐานข้อมูลหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบันทึก วิเคราะห์ และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชนในการติดตามและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. ควรใช้ผลการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม และนำมาใช้ในการทบทวนหลักสูตร แผนพัฒนาการศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

นุศรา จันทะคาม. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บาลกีส กาซา. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปรีชญา รูปต่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ผกามาศ ทองศรีเมือง มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,* 14(1). 81-35.

พิมพ์พร มาศศิริ สาคร มหาหิงค์ และพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2568). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา, 1(1). 29-44.

พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี,* 14(1). 162-177.

สรเดช บุญประดิษฐ์ จิติยาภรณ์ เชาวรากุล และวีณา ซุ้มบัณฑิต. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารพฤทธมัคค์,* 9(1). 38-46.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2568). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชันประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* จันทบุรี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ศิริมา พื้นสะอาด. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya

กฤษลดา กรีพัตร์[1], อุษาพร กลิ่นเกษร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, kritlada.kree@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จำนวน 308 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมาคือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r= .858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of transformational leadership of school administrators 2) to study the level of school effectiveness and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample consisted of 308 teachers, determined by Yamane’s formula (1973) and selected through stratified and simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.987. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product–moment correlation coefficient.

The research results found that :

1. The transformational leadership of school administrators, both overall and in each dimension, was at a high level. The dimension with the highest mean score was intellectual stimulation, followed by inspirational motivation, while individualized consideration showed the lowest mean score.

2. The effectiveness of schools, both overall and in each aspect, was also at a high level. The aspect with the highest mean score was the ability to develop students’ positive attitudes, followed by the ability to adapt and develop the school, whereas the ability to solve internal school problems had the lowest mean score.

3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and school effectiveness was positively correlated at a high level (r = .858), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, School Effectiveness, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทุนทางปัญญา ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการศึกษามิได้เป็นเพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นกระบวนการที่หล่อหลอมคุณลักษณะ ค่านิยมและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษาจึงเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันและการปรับตัวของประเทศ มุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความยั่งยืนของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

สถานศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลักในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการศึกษาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จีรัง เกตุทอง, 2564) สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและอาโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ด้านอิทธิพลโดยอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมสะท้อนถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวม ออกมาในรูปของประสิทธิผลของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ

ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ แสดงถึงผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (วันทนา ไม้จำปา, 2566) การพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น สามารถอธิบายได้หลากหลายแนวคิดและหลากหลายวิธีการ โดยกรอบแนวคิดที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย คือแนวคิดของมอทท์ (Molt, 1972) ได้เสนอการพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาซึ่งกำกับดูแลสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ สะท้อนถึง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องแก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา

ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

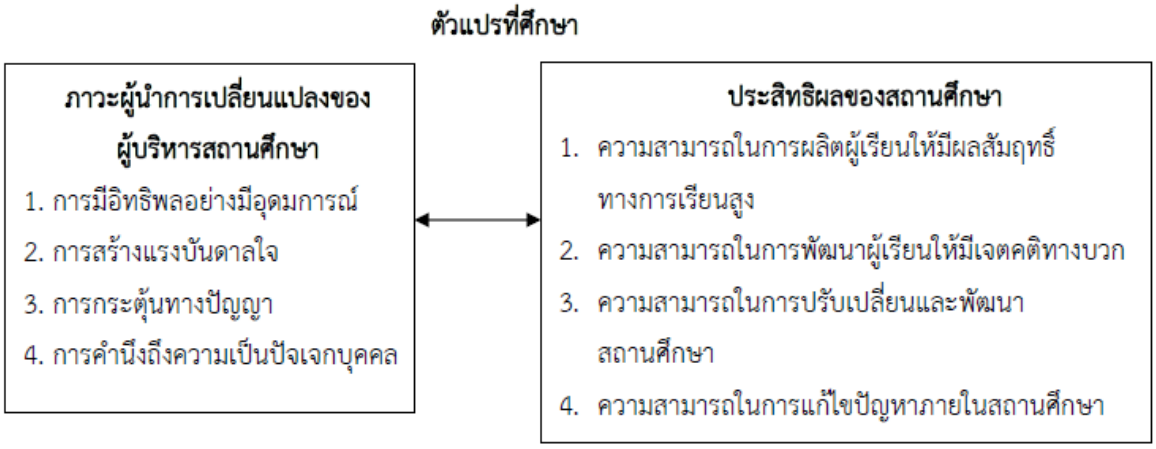
1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบกรอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บาส และ อาโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994) เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996) เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhon. 2005) พชรพล ธรรมมา (2561) เก็จกนก พลวงค์ (2564) เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) พรพรรณี คำทอน (2565) สุภาภรณ์ เทียนดำ (2565) เกวลิน สายน้ำเย็น (2566) วันทนา ไม้จำปา (2566) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา มอทท์ (Molt. 1972) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001) พชรพล ธรรมมา (2561)

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กังวาน สร้อยทอง (2564) เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) วรรณภา ไทยประยูร (2565) สุภาภรณ์ เทียนดำ (2565) วันทนา ไม้จำปา (2566) กรณิภา บุญเสี่ยง (2567) ได้องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษารัฐบาล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,330 คน จำนวน 29 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) คัดเลือกข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์ค่า IOC 0.80-1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 308 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและรับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลคะแนนแปลความหมายตามเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลตามเกณฑ์ประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564) ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีปรากฏความสัมพันธ์ต่อกัน

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -1 ถึง +1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กัน ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน พิจารณาระดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91-1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71-0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.31-0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01-0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.31	0.688	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.35	0.594	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.36	0.631	มาก	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.30	0.617	มาก	4
รวม	4.33	0.596	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.596) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.631) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.594) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.617) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสามารถผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนสูง (Y_1)	4.39	0.575	มาก	3
2. ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2)	4.41	0.535	มาก	1
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.40	0.576	มาก	2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.36	0.637	มาก	4
รวม	4.39	0.547	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.547) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.535) รองลงมา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.576) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.637) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

	X1	X2	X3	X4	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Yt
X1	1.000									
X2	.886**	1.000								
X3	.813**	.883**	1.000							
X4	.807**	.850**	.884**	1.000						
Xt	.933**	.958**	.947**	.937**	1.000					
Y1	.721**	.739**	.759**	.772**	.792**	1.000				
Y2	.701**	.728**	.771**	.757**	.783**	.835**	1.000			
Y3	.785**	.801**	.803**	.797**	.844**	.872**	.850**	1.000		
Y4	.752**	.762**	.773**	.769**	.810**	.835**	.815**	.888**	1.000	
Yt	.786**	.805**	.824**	.822**	.858**	.939**	.925**	.959**	.944**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง (r = .858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง (r = .786) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (r = .805) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง (r = .824) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง (r = .822) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก (r = .939) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก (r = .925) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก (r = .959) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก (r = .944) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นของบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา ไม้จำปา (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา นนท์เค้า (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร มากสอน (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและมารยาทของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรังกุล เกตุทอง (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ เทียนดำ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เมฆวิลัย (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถวิเคราะห์ปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนมุมมองอย่างหลากหลาย ใช้เหตุผลและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานเป็นระบบและเป็นทีม มอบอำนาจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาพร รุ่งโรจน์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เมฆวิลัย (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีโอกาสพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องวิเคราะห์ความต้องการ ความสามารถ และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีความสม่ำเสมอเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่และยั่งยืน

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการรับมือกับความขัดแย้งและสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ทันท่วงที โดยส่งเสริมการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่รอบคอบ วิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ควรกำกับ ติดตาม และประเมินผลการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก เป็นลำดับที่ต่ำที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการควบคุมอารมณ์และการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพรอบคอบ มีความเป็นธรรม เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างเหมาะสมและสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจให้ครูเชื่อมั่น และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จนสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

กังวาน สร้อยทอง. (2564). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยนเรศวร. https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/6357/3/KangwanSoythong.pdf.

กรณิกา บุญเสี่ยง. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-532-file01-2024-11-08-09-36-48.pdf.

เก็จกนก พลวงค์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229109.

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยพะเยา https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/e371e550-7e04-4d0d-9b0e-d7d7b9f5897b/content.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?group=20&Theid=340.

จีรังกุล เกตุทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,* 10(4), 271-283.

ชฎาพร รุ่งโรจน์ (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษัธยมศึกษาสุโขทัย. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 5(7), 90-102.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ทศพร มากสอน (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์,* 5(1), 535-546.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสยาม https://e-research.siam.edu/kb/transformational-leadership-of-administrators-affecting/

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีรยิสาสน์.

พชรพล ธรรมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7413.

พรพรรณี คำทอน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5661.

วันทนา ไม้จำปา (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา. https://updc.up.ac.th/items/eaa9bc0b-e381-4f41-bf4e-c87b5e979bac.

วรรณภา ไทยประยูร. (2565*). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4196.

ศิริประภา นนท์เค้า (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 7(2), 104-115.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563*). รายงานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุนิสา เมฆวิลัย (2566*). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* 24(1), 408-419.

สุภาภรณ์ เทียนดำ (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว,* 19(37), 63-75.

Bernard, M. Bass and Bruce, J. Avolio. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.* California: Sage Publications.

Hoy, W. K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice.* (4th ed.). New York: Harper Collins.

Leithwood, K. and Jantzi, D. (1996). Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly.*

Mott, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness.* Santa Monica, CA: Good Year.

Schermerhorn, J. R. (2005). *Management.* (8 th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Academic Leadership of School Administrators Affecting Learning Organizations in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สมเกียรติ ธนูรักษ์[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

somkiat.than@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Kunjira Raksanakhon @northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อระดับการเป็นองค์กรของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 320 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยภายใน เช่น แรงจูงใจ สติปัญญา สุขภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นครูผู้สอนควรมีการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูง และมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนมากขึ้น 2) การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นการส่งเสริมให้จัดลำดับความสำคัญก่อนการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมงาน มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกตและนำข้อมูล ที่ได้มาสร้างความรู้ให้กับตนเอง 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ (xt) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r = 0.960) และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัล ให้การยอมรับนักเรียนทีมีผลสัมฤทธิ์ด้าน มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการและส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of academic leadership of school administrators, 2) examine the level of learning organization in schools, 3) investigate the relationship between academic leadership of school administrators and learning organization in schools, and 4) study the academic leadership of school administrators affecting learning organization in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. This research employed a quantitative research design. The sample consisted of 3 2 0 teachers from schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025, selected by proportional stratified random sampling. The research instruments were questionnaires on academic leadership of school administrators and learning organization in schools. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis Academic leadership of administrators can jointly predict the development of a learning organization in educational institutions. The factors that influence a learning organization include internal factors such as motivation, intelligence, and health.

The findings revealed that the overall level of academic leadership of school administrators was at a high level, and the overall level of learning organization in schools was also at a high level. Academic leadership of school administrators had a positive relationship with learning organization in schools at the .01 level of statistical significance. Moreover, academic leadership of school administrators significantly predicted learning organization in schools. The results of this study be used as guidelines for developing academic leadership of school administrators and promoting schools as effective and sustainable learning organizations. The findings of this study revealed that the overall level of academic leadership of school administrators was at a high level. However, the aspect of formulating vision, goals, and mission demonstrated the lowest mean score. Therefore, school administrators should encourage teachers to actively participate in establishing clear and shared vision, goals, and mission of the school. Additionally, administrators should set high performance expectations for both teachers and students and enhance communication to ensure a common understanding of these directions.

Furthermore, the overall level of educational institutions as learning organizations was also found to be at a high level. Nevertheless, systems thinking had the lowest mean score among all aspects. This indicates that administrators should promote effective prioritization before task implementation, support comprehensive and appropriate planning for school quality development, and encourage teachers to observe, analyze, and utilize data to construct knowledge independently.

In addition, the study found that academic leadership of school administrators had a strong positive correlation with the development of learning organizations in educational institutions ($r = 0.960$). Moreover, academic leadership significantly predicted the development of learning organizations at a statistically significant level.

The findings of this study can be applied as practical guidelines for enhancing academic leadership and fostering a supportive academic environment within schools. Since the promotion of an academic atmosphere showed the lowest mean score, administrators should emphasize setting academic goals that focus on student achievement, providing supportive learning environments through rewards and recognition for high-

achieving students, promoting academic activities, and advancing educational institutions toward becoming effective and sustainable learning organizations.

Keywords: Academic Leadership, Learning Organization, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยตั้งเป้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง แต่ยังเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพประชากร ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน ความยากจน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ขาดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผ่านการจัดการเรียนรู้และการบริหารที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้สมบูรณ์ทั้งกาย ใจ และสติปัญญา มีจิตสำนึกความเป็นไทย และเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศ เพื่อเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและตลาดแรงงาน ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างสังคมคุณธรรม และก้าวสู่ประเทศพัฒนาแล้ว โดยสถานศึกษามีบทบาทหลักในทุกระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2560)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบทบาทของผู้นำไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ต้องสามารถส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การนิเทศติดตาม การพัฒนาวิชาชีพครู และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ตามแนวคิดของ Peter Senge (2011 : 90) ได้เสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีปัจจัย เช่น การคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความรอบรู้ของบุคลากร และการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมมือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยอาศัยการเผยแพร่คุณค่าและความสนใจพื้นฐาน (Tony Bush, 2011 : 86) ซึ่งสอดคล้องกับ กันตพัฒน์ เดชาพิทักษ์ (2568) และ วนิดา บัวลา (2568) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถให้ข้อมูลเชิง

ประจักษ์สำหรับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการสร้างองค์กรที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ซึ่งมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาพสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาจากผลการทดสอบความรู้ของนักเรียน พบว่าปัญหาที่ปรากฏครูขาดแคลนและภาระงานเอกสารล้นมือ, หลักสูตรยังไม่ตอบโจทย์ทักษะสมัยใหม่ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญต่อการวางแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2568)

วัตถุประสงค์

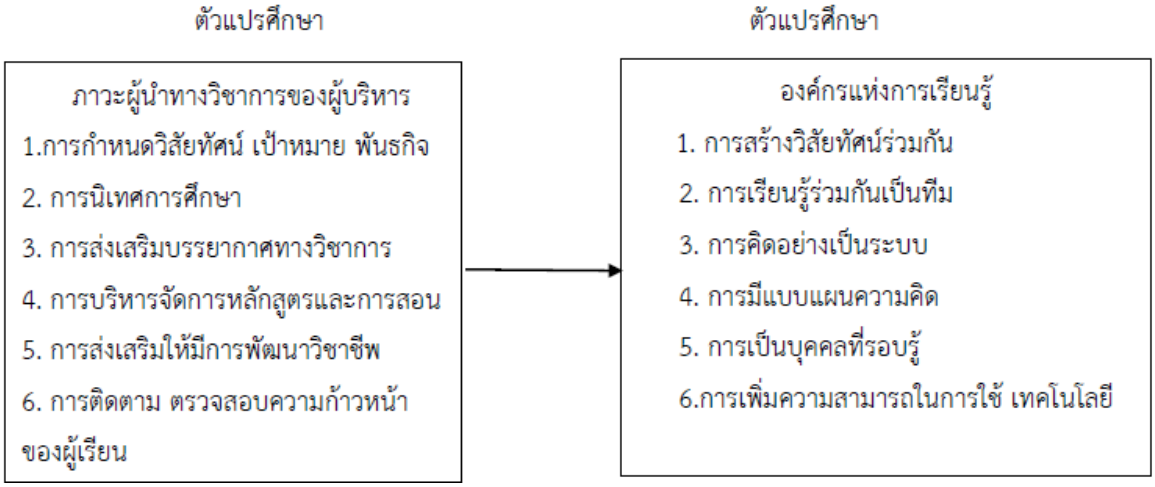
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองและองค์กรและสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นตามเป้าหมายต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนในการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยนำไปสังเคราะห์ จาก สงัด อุทรานันท์ (2562:1), กระทรวงศึกษาธิการ (2556: 1) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2567L: 6), ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2558: 3), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 44-45), สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2560: 1), นิวบาย(Newby, et al., 2020: 146-147), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2562: 11), นิติศักดิ์เจริญรูป (2560: 1), สุพจน์ สุทาธรรม และณัฐพงศ์ พลสยม (2559:1) ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสังเคราะห์ จาก เซงเก้ (Senge. 1990: 192), มิเชล (Michael. 1996: 87), มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996: 23-24), การ์วิน (Garvin. 2000: 54), ดาฟท์ (Daft. 2002: 211), ธีระ รุญเจริญ (2563: 158) ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,588 คน ปีการศึกษา 2568 (ระบบสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประจำปี 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 320 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และการสุ่มแบบง่ายโดยการ

จับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ
2. การนิเทศการศึกษา
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
6. การติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. การมีแบบแผนความคิด
5. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
6. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ และการสร้างแบบสอบถาม จากตำราการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 103) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

9. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น .975

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไปการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 277 คนคิดเป็นร้อยละ 86.60 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 159 คน คิด เป็นร้อยละ 49.70 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 213 คน คน คิดเป็นร้อยละ 66.60

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.28	0.69	มาก	6
2.ด้านการนิเทศการศึกษา	4.44	0.62	มาก	4
3.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.30	0.72	มาก	5
4.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.51	0.56	มากที่สุด	3
5.ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.60	0.55	มากที่สุด	1
6.ด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า	4.54	0.61	มากที่สุด	2
รวม	4.09	0.62	มาก	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.62) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.61) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.59	0.57	มาก	2
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.57	0.52	มาก	4
3. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.53	0.60	มาก	6
4. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.58	0.55	มาก	3
5. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยี	4.55	0.60	มาก	5
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.60	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.57	0.58	มาก	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.58) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.57) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนี้

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Xt	yt
X1	1.000							
X2	.569**	1.000						
X3	.424**	.637**	1.000					
X4	.498**	.747**	.588**	1.000				
X5	.207**	.627**	.433**	.836**	1.000			
X6	.969**	.969**	.993**	.981**	.969**	1.000		
xt	.651**	.902**	.744**	.928**	.785**	938**	1.000	
Yt	.210**	.596**	.371**	.770**	.961**	.735**	.960**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .961) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจ (x1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง (r = 1.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศการศึกษา (x2) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.569) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (x3) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.637) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (x4) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.588) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (x5) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r = 0.836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าผู้เรียน (x6) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r = 0.969) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (xt) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r = 0.960)

ตาราง 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.145	.066		2.214*	.028
1. X3	.270	.036	.282	7.420**	.000
2. X4	.264	.032	.282	8.137**	.000
3. X5	.253	.034	.264	7.389**	.000
4. X6	.174	.033	.190	5.217**	.000
R = .961	Adjusted R2 = .9218	SE(est.) = .174	F = 923.202**	Sig =.000	

จากตาราง 4 พบว่า ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X4) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X5) และด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน (X6) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .961 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 92.18 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ในการพยากรณ์เท่ากับ .174 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X3) (β = .282) ด้านการนิเทศการศึกษา (x2) (β = .282) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ (x1) (β = .264) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (x4) (β = .190) ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .145 + .270X_3 + .264X_2 + .253X_1 + .174X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .282X_3 + .282X_2 + .264X_1 + .190X_4$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แต่ละด้านกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความเหมาะสมในเกณฑ์ที่นำไปวิเคราะห์การส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามในการที่ตัวแปรต้นจะพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ดี

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมี 4 ด้าน โดยลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ด้านรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมร้อยละ 1.000 (R = 1.000) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถมาสร้างสมการทำนาย

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล ทั้งองค์กรและอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มบุคคลโดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิวา วันตา (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมากในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 1.000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาพร เพชรปานกัน (2562) และศุภรัตน์ ทิพยะพร (2565) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลาใน

องค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ทำงานได้อย่างดี

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่งคนดี มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชญา พูลโภคผล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนก ชัยศรี (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา ใกล้ฝน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี ความสัมพันธ์กับทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 99.90 เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ

ทางวิชาการ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นครูผู้สอนควรมีการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูงและมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนมากขึ้น

2. จากผลการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นการส่งเสริมให้จัดลำดับความสำคัญก่อนการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมงาน มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกตและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ให้กับตนเอง

3. จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ (xt) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (r = 0.960)

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยการให้รางวัล ให้การยอมรับนักเรียนทีมีผลสัมฤทธิ์ด้าน มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ และส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธิดารักษ์ โมเล็ก. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 10, 425-439.

ปวีณา บุทธิจักร์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรัชญ์ธารี ประกิ่ง. (2561). *องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย ศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สรรเพชญ ไตรยงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ชัยชนะ ช้ำเกตุ. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจพร อ่องทิพย์. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).* เล่ม 135 ตอนที่ 82

วนิดา บัวลา. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย.

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรนิภา ธนฤทธิ์กุล. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

Bass, B. M. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organization and National Boundaries. *American Psychologist,* 52 (2), 130-139.

Tony, Bush. (2011). *Theories of Educational Leadership & Management.* (4th Ed.), London: MPG Books Group.

Tucker. (1991). *Higher Education Leadership: Transformational as a Predictor of Satisfaction Effectiveness, and Extra Effort.* Ph.D. Dissertation, University of New Orleans. Dissertation Abstracts International. (CD-ROM) 52(3): 773.

Waldman, D.A., Siegel, D.S., & Javidan, M. (2006). Components of Ceo Transformational Leadership and Corporate Social Responsibility. *Journal of Management Studies.* 43(8): 1703-1725.

William, L. K.; Steers, R. M.; & Terborg, J. R. (1995, July). The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. *Journal of Organization Behavior.* 16(4): 319-333.

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Work-Life Quality of Teachers at Wat Tri Samakkee School under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

สาธร พยุงวงษ์[1], ภูษิตย์ วงษ์เล็ก[2]

[1]คณะศิลปะศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, klah.iced@gmail.com

[2]คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, wonglek.p2000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านส่วนตัว ตามลำดับ 2) ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: คุณภาพชีวิตการทำงาน ครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the quality of work-life of teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational

Service Area Office 1, classified by personal factors. The population for this study consisted of 38 teachers at Wat Tri Samakkee. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a total reliability coefficient of 0.92. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and mean comparison was conducted using mean comparison tables. The research findings revealed that the overall quality of work-life of teachers at Wat Tri Samakkee School was at a high level. The dimension with the highest mean was Work, followed by Social, Economic, and Personal dimensions, respectively. 2) Teachers who were different personal factors including gender, age, educational level, current position, academic standing, and work experience showed no significant difference in their overall quality of work-life.

Keywords: Quality of Work Life, Teachers, Primary School, Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน องค์การชั้นนำทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยให้ความสำคัญกับการคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ รวมถึงการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดสรรงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ หากองค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มศักยภาพ อาจส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (นัฐนรา ราตรี, 2563) นอกจากนี้ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ซึ่งมุ่งพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ (ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2565) รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ที่เน้นการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Work-life quality) เป็นประเด็นสำคัญในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคคลในวัยทำงานใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีและความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดความสมดุลด้านสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ทั้งนี้ วาริณี โพธิราช (2558, อ้างถึงใน นัฐนรา ราตรี, 2563) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์การหรือหน่วยงานที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความศรัทธาและความทุ่มเทในวิชาชีพ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ อาชีพครูยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้รัฐส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและกองทุนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542)

โรงเรียนวัดไตรสามัคคีตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ ซึ่งประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมทั้งฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ที่มีแนวโน้มเกินมาตรฐาน และปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน โดยรายงานของกรมควบคุมมลพิษและองค์การอนามัยโลกชี้ว่า PM2.5 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ (กรมควบคุมมลพิษ, 2568) นอกจากนี้ สถานการณ์น้ำท่วมในพื้นที่สมุทรปราการยังส่งผลกระทบต่อการเดินทางและการจัดการเรียนการสอน (กรุงเทพธุรกิจ, 2568) สภาพแวดล้อมดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งอาจกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาว ทั้งนี้ งานวิจัยของมนัญชยา สิ้นโศรก และธดา สิทธิ์ธาดา (2567) พบว่าครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคียังขาดความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะตามศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2550, อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ้มสุข, 2564) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี พบว่า ภาระงานจากนโยบายที่เพิ่มขึ้นร่วมกับปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำท่วมและฝุ่นละออง PM 2.5 ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในการทำงานของครู ทั้งด้านการเดินทางและสุขภาพ นอกจากนี้ ครูจำนวนหนึ่งยังเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นสวนทางกับรายได้ ทำให้เกิดภาระหนี้สินจากการกู้ยืม ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและความไม่มั่นคงทางจิตใจ (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด, 2568)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จของสถานศึกษา โดยงานวิจัยในประเทศไทย เช่น ดนุสรณ์ คุ้มสุข (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ เช่น Di, Li, and Wang (2023) พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ Skaalvik and Skaalvik (2017) ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ขณะที่ Rahimi et al. (2024) ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมพลังทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเหมาะสม ย่อมมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาในระดับภาพรวมของระบบหรือระดับพื้นที่ ขณะที่การศึกษาเชิงลึกในระดับสถานศึกษาที่มีบริบทเฉพาะยังมีจำกัด โดยเฉพาะโรงเรียนที่เผชิญปัจจัยแวดล้อม เช่น มลภาวะทางอากาศ น้ำท่วม และภาระงานเชิงนโยบาย

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีจึงมีความจำเป็น เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในระดับสถานศึกษาและพัฒนาแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทจริงอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

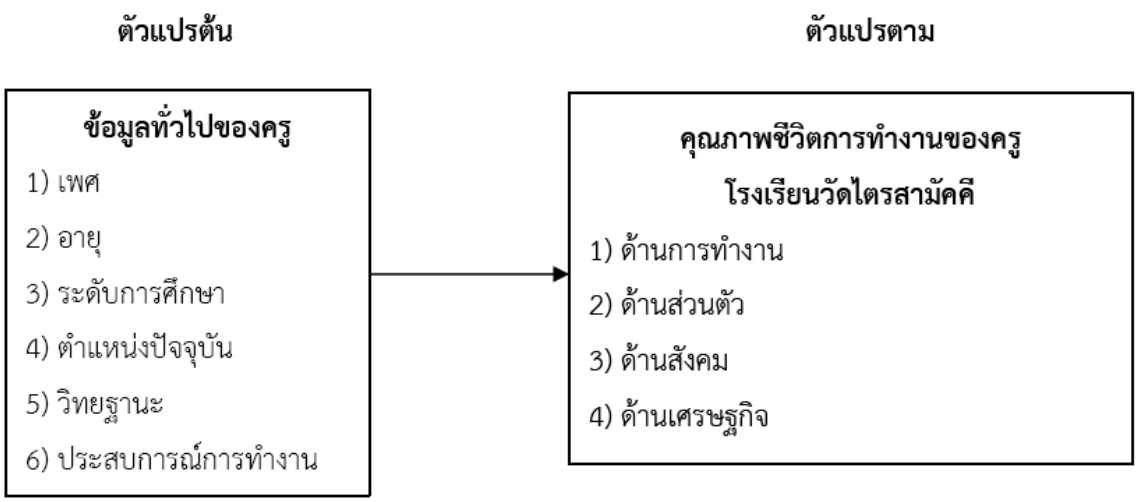
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการพัฒนาในภาพรวมของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน, 2566) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้ มีรูปแบบการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งหมด 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4)

ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยพัฒนาตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ครอบคลุม 4 ด้าน จำนวน 35 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านสังคม จำนวน 11 ข้อ และ 4) ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2566)

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับกับครูโรงเรียน มหาภาพกระจาดทองอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของCronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม google from ให้กับครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 38 คน ด้วยตนเองและนัดหมายวันให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้

1) 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 2) 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก 3) 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 4) 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย 5) 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมามีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูมากที่สุด รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ รองลงมามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะชำนาญการ ตามลำดับ อีกทั้งมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด รองลงมามีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.06, σ = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการทำงาน (μ = 4.52, σ = 0.31) รองลงมาคือ ด้านสังคม (μ = 4.15, σ = 0.27) ด้านเศรษฐกิจ (μ = 4.08, σ = 0.38) และด้านส่วนตัว (μ = 3.48, σ = 0.24) ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	N = 38		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	μ	σ	
1. ด้านการทำงาน	4.52	0.31	มากที่สุด
2. ด้านส่วนตัว	3.48	0.24	ปานกลาง
3. ด้านสังคม	4.15	0.27	มาก
4. ด้านเศรษฐกิจ	4.08	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.23	มาก

3. ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ6) ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
เพศ	ชาย	4.13	มาก
	หญิง	4.05	มาก
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	4.00	มาก
	30-40 ปี	4.07	มาก
	41-50 ปี	4.11	มาก
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.23	มาก
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	4.05	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.08	มาก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย	4.12	มาก
	ครู	4.04	มาก
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	4.03	มาก
	ชำนาญการ	4.08	มาก
	ชำนาญการพิเศษ	4.14	มาก
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	มาก
	10-20 ปี	4.11	มาก
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.23	มาก

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านส่วนตัว โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามข้อมูลทั่วไปไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความเคารพและเอื้อเฟื้อ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในโรงเรียน และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Walton (1973, อ้างถึงใน ปิ่นทอง ปราสาทภิญโญ, 2567) ได้เสนอกรอบแนวคิดสำคัญที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย โดยเสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิเช่น ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและบูรณาการทางสังคม เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ คุ้มสุข (2564) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Di, Li, and Wang (2023) ที่พบว่า ครูมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะมิติด้านการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพที่ได้รับการประเมินในระดับสูง และ Aldrup, Klusmann, and Lüdtke (2017) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ผลการศึกษาดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้สูงขึ้น

2. ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) วิทยฐานะ และ 6) ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงาน ระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ครูมีการรับรู้ การตีความ และการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน จิรายุ รอดเปรม, 2565) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ประกอบ ไปด้วยบุคลากรในแต่ละระดับเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่อายุ เพศ สถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้ 1) เพศ พบว่าความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน 2) อายุ พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและ

พฤติกรรม 3) การศึกษา พบว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน และ 4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน พบว่า ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Turgutlu และ Yaman (2024) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่ได้แตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยเชิงองค์กรเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการทำงาน ผู้บริหารควรรักษาและต่อยอดแนวทางการบริหารดังกล่าว โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูผ่านการอบรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน รวมถึงการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

2. ด้านส่วนตัว โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู เช่น การลดภาระงานที่เกินความจำเป็น การบริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม การส่งเสริมกิจกรรมดูแลสุขภาพและการผ่อนคลายความเครียด เพื่อให้ครูสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลสุขภาวะ (well-being) ของบุคลากร

3. ด้านสังคม โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพผ่านกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (engagement) และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

4. ด้านเศรษฐกิจ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิทยฐานะ การส่งเสริมการออมและการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน เพื่อลดภาระหนี้สินและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของครูในระยะยาว ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานและด้านสังคม สะท้อนบทบาทสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา นักวิจัยใน

อนาคตควรศึกษาต่อยอดเชิงลึกถึงรูปแบบหรือกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยด้านการบริหารการศึกษาควรศึกษาต่อยอดโดยมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยเชิงองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบและขยายกรอบการอธิบายให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2568, 27 มีนาคม). *ศกพ. เตือน ฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มสูงช่วง 21-23 มี.ค. 68.* https://www.pcd.go.th/pcd_news/34756/.

กรุงเทพธุรกิจ. (2568, 1 พฤษภาคม). *อ่วม ฝนตกหนัก น้ำท่วมสมุทรปราการ ถ.สุขุมวิท เทพารักษ์ ศรีนครินทร์.* https://www.bangkokbiznews.com/news/news-update/1178402.

จิรายุ รอดเปรม. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทางานของคนวัยทางานในจังหวัดนนทบุรี.* [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. Learning Center and Library Dhurakij Pundit University. https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Chirayu.Rodp.pdf.

ดนุสรณ์ คุ้มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ).* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. http://202.44.135.157/dspace/bitstream/123456789/3869/1/620620040.pdf.

นัฐนรา ราตรี. (2563). *คุณภาพชีวิตการทางานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University. https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/5901.

ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 9-12.

ปิ่นทอง ปราสาทภิญโญ. (2567). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา]. ระบบฐานข้อมูลวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา. http://research.nmc.ac.th/research/admin/document/1732406450/Frontpage.pdf.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2566). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 13). มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 15-16.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.

มนัญชยา สิ้นโศรก และ ธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของผู้บริหารโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9(2), 52-66. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ambj/article/view/272479/184433.

วชิรวิทย์ จันทร์เปลี่ยน. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ.* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2023/TU_2023_6503010495_19174_28698.pdf.

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด. (2568, 20 มกราคม). *รายงานกิจการ ประจำปี2567.* https://drive.usercontent.google.com/download?id=1 BrSlvawe9 jGYvTpkaBvmLNl 0admArwgf&export=download.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *ปริมาณงานของสถานศึกษาใน สพป. สมุทรปราการ เขต 1 (1011010000) ปีการศึกษา 2568.* http://bit.ly/4lBzbiQ.

Aldrup, K., Klusmann, U., & Lüdtke, O. (2017). Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? A diary study among beginning teachers. *Learning and Instruction,* 50, 21-30. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.11.005.

Di, H., Li, H., & Wang, Y. (2023). Kindergarten teachers’ quality of work life in China: A national empirical study. International *Journal of Environmental Research and Public Health,* 20(5), 4596. https://www.mdpi.com/1660-4601/20/5/4596/pdf?version=1678000577.

Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica,* 247, 104315. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivation and burnout in teachers: The role of school context. *Teaching and Teacher Education,* 67, 152-160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006.

Turgutlu, E., & Yaman, E. (2024). Examination of teachers’ quality of work life in terms of various variables. *Education Quarterly Reviews,* 7(1), 1-14. https://dergipark.org.tr/en/pub/education/article/1415578.

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Governance-Based Administration of School Administrators in Suan Theprat Teepthai Chaloemphrakiat Sahawittayakhet Under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

ศราวุธ ผ่านดอยแดน[1], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[2], ทรงยศ แก้วมงคล[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ 2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดขนาดตามตาราง Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจงโดยมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.246) 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารโดยบูรณาการหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการยึดหลักนิติธรรมในการดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับหลักคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมด้วยหลักความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลและให้สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และติดตามงาน นอกจากนี้ ควรยึดหลักความรับผิดชอบโดยกล้ายอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมา และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบูรณาการทั้ง 6 หลักจะช่วยให้การบริหาร มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำหลัก: ธรรมาภิบาล, การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to: (1) examine the administration based on good governance principles of school administrators in the Suan Theprat Teepthai Chaloemphrakiat School Cluster; (2) compare the administration based on good governance principles of school administrators in the cluster, classified by gender, work experience, and school size; and (3) explore guidelines for administering according to good governance principles in the Suan Theprat Teepthai Chaloemphrakiat School Cluster. The sample consisted of 237 administrators and teachers in the cluster under the Secondary Educational Service Area Office, Pathum Thani. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table, and stratified random sampling by school was employed, followed by proportional simple random sampling. Key informants included five administrators selected through purposive sampling, with at least five years of experience and a master’s degree in educational administration. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 and a semi-structured interview. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA or F-test). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were performed using Scheffé’s method. Qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall administration based on good governance principles of school administrators in the Suan Theprat Teepthai Chaloemphrakiat School Cluster was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.246); 2) the comparison of administration based on good governance principles, classified by gender, work experience, and school size, showed no statistically significant differences overall; and 3) the guidelines for administration based on good governance principles indicated that schools should systematically integrate the six principles of good governance. This includes adherence to the rule of law through strict compliance with laws and regulations, promotion of morality emphasizing honesty, responsibility, and role modeling, enhancement of transparency through information disclosure and accountability, encouragement of participation from all stakeholders in decision-making and monitoring processes, commitment to accountability by acknowledging and correcting mistakes, and efficient resource management by reducing redundancy and utilizing technology to improve effectiveness. The integration of these six principles contributes to transparent, fair, and accountable administration, leading to effective organizational development.

Keywords: Good Governance, School Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดกรอบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสันติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ไม่จำกัดเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณลักษณะและคุณภาพชีวิตของผู้เรียนด้วย การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ในบริบทของศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหาร

ยุคใหม่ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง, และเสนาะ กลิ่นงาม, 2567) ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2019) ที่เน้นว่าผู้นำสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสามารถบริหารจัดการบนฐานข้อมูล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐและสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นหลักนิติธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2542) การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันพระปกเกล้า (2560) ที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษา ขณะเดียวกัน เอกพร เสริฐสาย (2567) ได้ชี้ให้เห็นว่าการขาดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมที่เพียงพอ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่ไว้วางใจ และลดทอนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

สำหรับบริบทของสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบเครือข่ายของหลายสถานศึกษา การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด บุคลากร และทรัพยากร ส่งผลให้การกำหนดแนวทางการบริหารร่วมกันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ งานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรเครือข่ายทางการศึกษามักประสบปัญหาด้านความไม่เป็นเอกภาพในการดำเนินงาน และข้อจำกัดด้านการสื่อสาร หากขาดระบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐานร่วมกัน

จากรายงานผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขตดังกล่าว พบว่า การบริหารงานในบางด้านยังขาดความเป็นเอกภาพ เช่น แนวปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่แตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา การสื่อสารและการถ่ายทอดนโยบายที่ยังมีความคลาดเคลื่อน รวมถึงการใช้ทรัพยากรและงบประมาณร่วมกันที่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับสหวิทยาเขต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567; รายงานผลการดำเนินงานสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ, 2567) ยิ่งไปกว่านั้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังขาดการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ที่มุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสหวิทยาเขตในลักษณะองค์รวมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ขาดข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว จึงนำไปสู่ประเด็นคำถามการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตมีลักษณะอย่างไร มีความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือบริบทสถานศึกษาหรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ เพื่อวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน ระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารให้มีความโปร่งใส มีส่วนร่วมตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

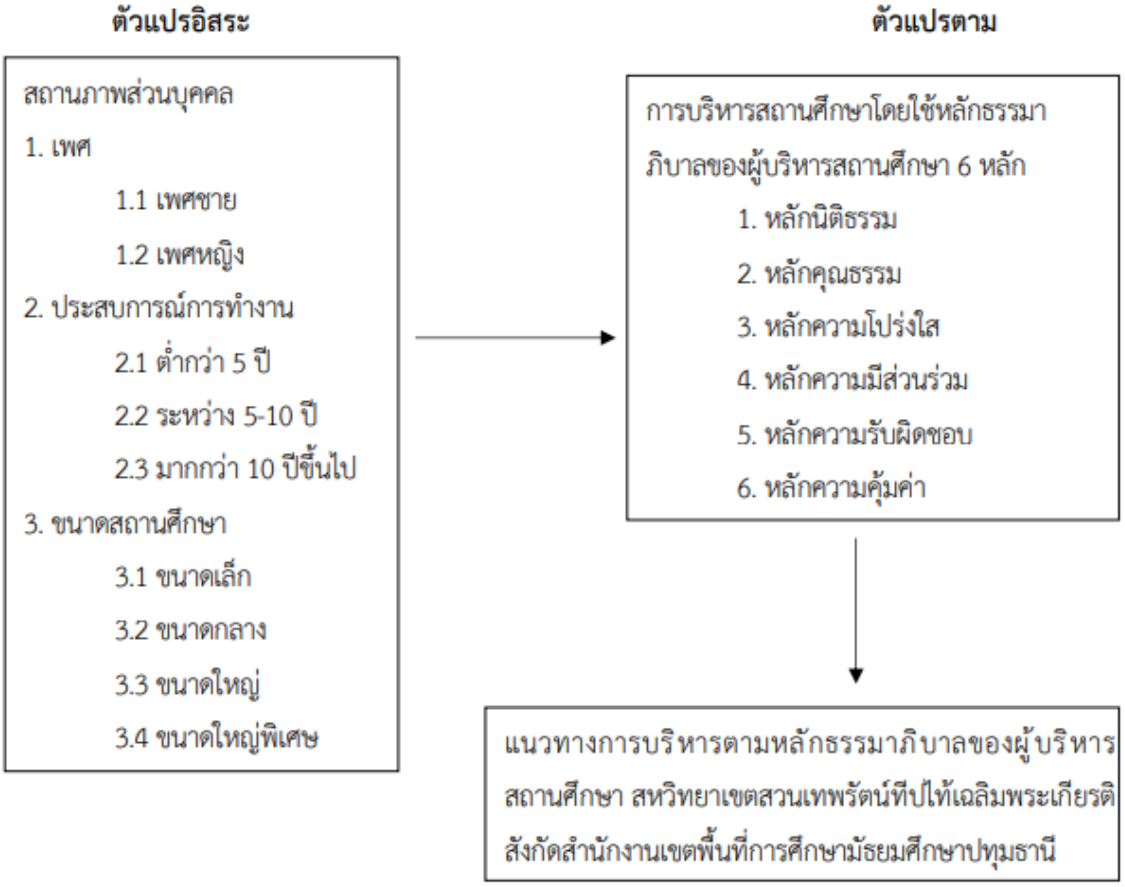
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ข้อมูลสนับสนุนในการวางมาตรการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาได้รับแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรอย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารได้รับข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
4. ครูได้รับการกำกับดูแลและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนและงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 619 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิม-พระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า แบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) และกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977)

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นคำถามของแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามและจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่าแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

2. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 30 คนที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2556: 268) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

5. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามผ่าน Google Forms และจัดส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน 6 แห่ง โดยประสานงานผ่านผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแจกจ่ายให้ครูตามสัดส่วนที่กำหนด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกรอกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ได้ด้วยตนเอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานด้วย t-test และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้วย One-way ANOVA (F-test) พร้อมทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่เมื่อพบความแตกต่าง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นและแนวทางพัฒนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.93	0.296	มากที่สุด	6
2. หลักคุณธรรม	4.93	0.260	มากที่สุด	5
3. หลักความโปร่งใส	4.94	0.250	มากที่สุด	4
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.95	0.229	มากที่สุด	1
5. หลักความรับผิดชอบ	4.94	0.222	มากที่สุด	2
6. หลักความคุ้มค่า	4.94	0.246	มากที่สุด	3
รวม	4.94	0.239	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.239) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.95, S.D. = 0.229) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.222) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.246) ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.250) ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.260) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.296) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ		ประสบการณ์		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1.หลักนิติธรรม	-1.103	0.272	0.691	0.502	0.099	1.132
2. หลักคุณธรรม	-1.382	0.169	0.687	0.504	0.079	1.174
3. หลักความโปร่งใส	-1.034	0.302	0.693	0.501	0.142	2.310
4. หลักความมีส่วนร่วม	-1.325	0.187	0.721	0.487	3.366**	0.019
5. หลักความรับผิดชอบ	-0.782	0.435	0.609	0.545	0.094	1.801
6. หลักความคุ้มค่า	-0.403	0.687	0.364	0.695	1.798	0.148
รวม	-1.041	0.299	0.601	0.549	1.776	0.152

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหลักความมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบ รายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หลักความมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.93	4.83	4.98	3.59
ขนาดเล็ก	4.93	-	0.100	-0.047	-0.018
			(0.861)	(0.980)	(0.999)
ขนาดกลาง	4.83	-	-	-0.147	-0.118
				(0.165)	(0.225)
ขนาดใหญ่	4.98	-	-	-	0.028
					(0.919)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.59	-	-	-	-

จากตาราง 3 การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หลักความมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94, S.D.= 0.239) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หลักความมีส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.95, S.D.= 0.229) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทีสุด ($\overline{X}$ = 4.94, S.D.= 0.222) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักนิติธรรมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.93, S.D.= 0.296) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หลักความมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารโดยบูรณาการหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการยึดหลักนิติธรรมในการดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับหลักคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมด้วยหลักความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลและให้สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และติดตามงาน นอกจากนี้ ควรยึดหลักความรับผิดชอบ โดยกล้ายอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมาและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบูรณาการทั้ง 6 หลักจะช่วยให้การบริหาร มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักความมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตรวจสอบได้ และบริหารงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไทรทองคำ (2562) ที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือหลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ รวมทั้งสอดคล้องกับนันทิชา ปูเวสา (2560) ที่พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า

เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส มีความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักการที่มีลักษณะเป็นสากลและส่งผลต่อบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง

ย่อมได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎ ระเบียบ และระบบการบริหารเดียวกัน จึงทำให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อีกทั้งในบริบทของสถานศึกษา บุคลากรทุกคนมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและมุมมองที่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความเสมอภาค ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความเป็นธรรมในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านเพศก็สามารถรับรู้การบริหารได้ในทิศทางเดียวกัน

ประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบและชัดเจน ครอบคลุมทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถสังเกตและรับรู้ได้จากการปฏิบัติงานจริงในองค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาหรือประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้การดำเนินงานในสถานศึกษามีรูปแบบและระบบที่ชัดเจน เช่น การกำหนดนโยบาย การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตรวจสอบการทำงาน ซึ่งบุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมได้ ทำให้ไม่ว่าจะมีประสบการณ์น้อยหรือมาก ต่างก็มีโอกาสรับรู้และประเมินการบริหารในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีความเข้าใจเชิงลึก ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจรับรู้จากระบบและการปฏิบัติจริงในปัจจุบัน ส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ศรีม่วง (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษามีระบบการบริหารและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้การดำเนินงานได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่เน้นระบบ (System-based Management) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเท่าเทียม รวมทั้งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน

ขณะที่ขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมมีโครงสร้างการบริหาร จำนวนบุคลากร ทรัพยากร และความซับซ้อนของงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อระบบการวางแผน การกำกับติดตาม และการกระจายอำนาจ ทำให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ศรีม่วง (2560) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า

อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักคุณธรรม ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา เช่น โครงสร้างและทรัพยากร อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

3. แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมแล้วการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนไม่ควรมีประโยชน์ทับซ้อนและดำเนินงานตามความถูกต้อง โดยยึดหลักคุณธรรม และความโปร่งใส เพราะผู้นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ หากผู้นำยึดความถูกต้องเป็นหลัก องค์กรก็จะขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ หากผู้บริหารยึดความถูกต้องและประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จะส่งผลให้องค์กรเกิดความเชื่อมั่น ความสามัคคี และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลงานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สีลารักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์ พัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง สร้างระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้มแข็ง มีพรหมวิหารธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามภารกิจ กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์และประเมินผลความประหยัดและความคุ้มค่า และนำวิธีการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทิชา ปูเวสา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การบริหารการศึกษาหนองกรุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า และระดับมาก คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส อีกทั้งมีการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านหลักนิติธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเร่งกำหนดมาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจัดทำแนวปฏิบัติและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักนิติธรรม ผ่านการอบรม สัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ยึดมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการสนับสนุน กำกับ และติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักนิติธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีระบบนิเทศ ติดตามและให้คำปรึกษาเชิงพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักกฎหมายและความเป็นธรรม เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยอาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาแนวทาง เช่น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแก่บุคลากร การจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาระบบกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักนิติธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามหลักนิติธรรมของสถานศึกษา เช่น โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการกำกับดูแล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างการบริหารตามหลักนิติธรรมให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ศรีม่วง. (2560). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

กัลยาณี สีลารักษ์. (2563). “หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28”. *วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์,* 5(3), 53.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). *การบริหารเครือข่ายทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิชา ปูเวสา. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกรุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].

พรทิพย์ ไทรทองคำ. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต].

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง, & เสนาะ กลิ่นงาม. (2567). *การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้วย SPSS.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2560). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ.* ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2542). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

เอกพร เสริฐสาย. (2567). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา,* 15(2), 45-60.

Best. (1977). *Research in Education.* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika,* 16(3), 297-334. https://doi.org/10.1007/BF02310555.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30, 607–610.

Likert, R. (1967). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology,* 22(140), 1–55.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). School leadership for learning: Insights from TALIS 2018. *OECD Publishing.* https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1

อภิสรา ดวงมาลย์[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1973) จำนวน 298 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก 151 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง 121 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ 26 คน รวมทั้งสิ้น 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ 0.953 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ครอนบาค (Cronbach, 1990)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.330) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.382) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.359) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.362) ตามลำดับ 2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน 4 แนวทาง

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

Abstract

This research aimed to 1) study transformational leadership among school administrators, 2) compare transformational leadership among school administrators categorized by gender, work experience, and school size, and 3) study guidelines for developing transformational leadership among school administrators. The sample consisted of 298 teachers from the 2025 academic year, calculated using Yamane's (1973) formula. Stratified random sampling and simple random sampling were then used to obtain a sample of 151 teachers from small schools, 121 teachers from medium-sized schools, and 26 teachers from large schools, totaling 298 teachers. The data collection instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.953, calculated using Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using Cronbach's alpha coefficient (1990).

The research findings showed that: 1) The overall transformational leadership of school administrators was at a high level ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.330). Considering each aspect individually, the aspect with the highest mean score was ideological influence, with opinions at a high level ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.382). This was followed by intellectual stimulation, with opinions at a high level ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.359), and the aspect with the lowest mean score was inspiration, with opinions at a high level ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.362), respectively. 2) Teachers with different work experiences had significantly different opinions regarding the transformational leadership of school administrators at the 0.05 statistical significance level. However, there was no significant difference in opinions regarding the transformational leadership of school administrators overall despite differences in school size. and 3) There were four aspects and four approaches to developing transformational leadership among school administrators.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกทั้งด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการ

สร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปได้ คือ ผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ผ่านการเป็นครูผู้สอนมาก่อน เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสรรหาแล้วแต่งตั้ง และสอบคัดเลือกแล้วแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 80) เมื่อไปบริหารงานแล้วพบว่า ขาดภาวะผู้นำ บริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถกระตุ้นการสร้างระบบความคิดจุดประกายความคิดให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธี ใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนโดยขาดการให้ขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความสนใจและความต้องการไม่ทั่วถึงและเสมอภาค นอกจากนี้ยังขาดการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการหลายด้าน เช่น ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน ขาดสื่อทางด้านเทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูขาดความสนใจในการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ทุกปัญหาที่กล่าวมาเป็นสาเหตุ ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสะท้อนการบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตน รวมทั้งจะต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

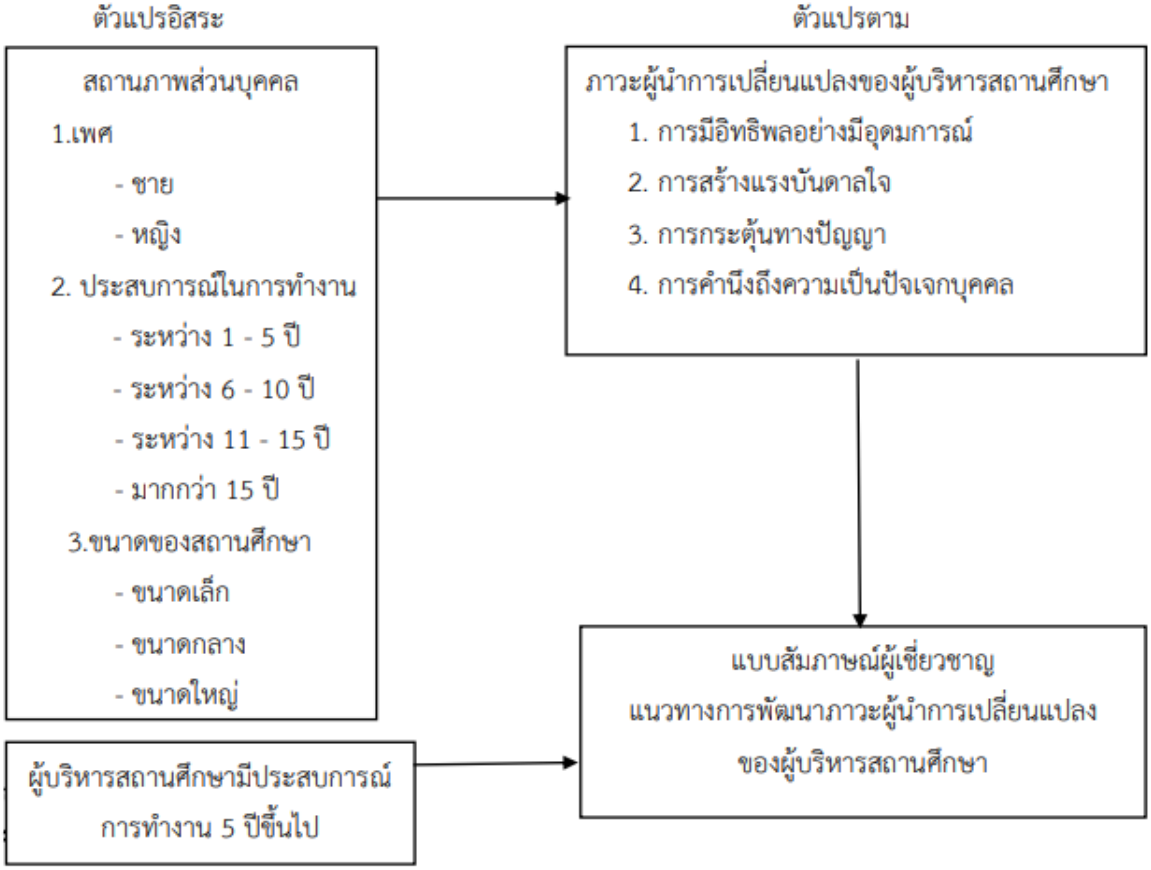
1. เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการ เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เป็นข้อมูลประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ แบส และอโวลีโอ (Bass and Avolio.1994) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,161 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรยามาเน่ (Yamane. 1973) จากนั้นทำการสุ่มตามเกณฑ์สัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Rensis Likert และ บุญชม ศรีสะอาด โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมเนื้อหา ปรับให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Lee Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.953

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
- ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Lee Cronbach

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
   - ค่าความถี่ (Frequency)
   - ค่าร้อยละ (Percentage)
   - ค่าเฉลี่ย (Mean)
   - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
   - การทดสอบค่าที (t-test)
   - การทดสอบค่าเอฟ (F-test)
   - การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
   - การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe’s test
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
   - ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 และเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ

49.66 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.21 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 58 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 19.46 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 ขนาดกลาง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และขนาดใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.330) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.382) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.359) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.362) ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.382) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.551) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.595) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอุดมการณ์และแนวคิดสำคัญให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.669) ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.362) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตือรือร้นและส่งเสริมพลังเชิงบวกในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.629) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.567) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.620) ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.359) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เหตุผลและตรรกะในการชี้แจงและอธิบายแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.614) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมองจากมุมมองที่แตกต่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.635) และข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล่าวโทษเมื่อบุคลากรทำผิดพลาดจากการทดลองแนวทางใหม่ แต่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.616) ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.394) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.21, S.D. = 0.624) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำชมเชยและการยอมรับต่อความสำเร็จและความพยายามของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.571) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรแต่ละคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และไม่มีความเหลื่อมล้ำในการดูแลสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.805) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และควรมีความยุติธรรม มีอุดมการณ์แน่วแน่และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน ไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่ายและสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความรู้สึกให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเห็นถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรรวมถึงการวางแผนงานล่วงหน้าในอนาคต

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของ ผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยุติธรรม ผู้บริหารมีความเป็นกันเองเป็นบุคคลเข้าถึงได้ ไม่ถือตัวและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ สุริยัน วะนา (2559 : 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน สำนักการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องแนวคิดของ ซาวิตา (Savita. 2017) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากร ขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยการให้ผู้บริหารได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ นีล (Neal. 2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของงานมากกว่าการแสดงความเป็นคนที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องแนวคิดของ เคปแลน (Kaplan. 2006: 277-293) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ และวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงออกผ่านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อถือศรัทธาและความเคารพจากบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ โอค มุนชิ และวาลุมวา (Oke, Munshi, and Walumbwa. 2009 : 64-72) และโควี่ (Covey. 2004 : 254-255) ที่เน้นการนำด้วยคุณค่าและศีลธรรมมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แสดงบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแนวคิดเชิงบวก และการตระหนักถึงคุณค่าในงานของบุคลากร การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พฤติกรรมดังกล่าวช่วยเสริมแรงจูงใจภายใน สร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการทุ่มเท และร่วมมือขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ บราวน์ และคณะ (Braun and other. 2013 : 270-283) และ โอค มุนชิ และวาลุมวา (Oke, Munshi, and Walumbwa. 2009 : 64-72) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมผู้นำที่สามารถกระตุ้นพลัง ปรับทัศนคติ และเชื่อมโยงความคาดหวังของผู้ตามกับความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา สนับสนุนนวัตกรรมและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนการชี้แนะให้ผู้ตามสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ วัดแมน และจาวีดาน (Waldman and Javidan. 2006: 1703-1725) และ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 473) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางสติปัญญาเป็นพฤติกรรมผู้นำที่ช่วยกระตุ้นการตระหนักรู้ การคิดวิเคราะห์ร่วมกัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ผ่านการส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความใส่ใจต่อความต้องการและความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน พฤติกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการทุ่มเทและร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ บราวน์และคณะ (Braun and other. 2013: 270-283) และ โอค มุนชิ และวาลุมวา (Oke, Munshi, and Walumbwa. 2009: 64-72) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งใส่ใจ เข้าใจความแตกต่าง และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรและองค์กร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า เปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561: 72) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

2.3 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 61) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก (μ= 4.66) มีทัศนะต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง (μ= 4.15) และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก (μ= 4.66) มีทัศนะต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ (μ= 4.21)

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำเป็นต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง แนวปฏิบัติดังกล่าวช่วยสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และความผูกพันของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องแนวคิดของเฮาส์ (House. 1997) และ เฮทเตอร์กับเบส (Hater and Bass. 1988: 695) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงอุดมการณ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถยกระดับความตื่นตัวและแรงจูงใจของผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับเป้าหมายและภารกิจของกลุ่ม และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ต้องมีความสามารถในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ใช้การสื่อสารเชิง

บวก และเชื่อมโยงบทบาทของบุคลากรกับเป้าหมายที่มีคุณค่า การกำหนดเป้าหมายร่วมและการยกย่องความสำเร็จอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งผลให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษ สอดคล้องแนวคิดบราวน์และคณะ (Braun and other. 2013 : 270-283) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมผู้นำที่กระตุ้นจิตวิญญาณและปรับทัศนคติของผู้ตาม สอดคล้องแนวคิดของโควี่ (Covey. 2004 : 254-255) ที่เน้นการร่วมมองวิสัยทัศน์ การสื่อสารเป้าหมายอนาคตอย่างชัดเจน และการเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรมผ่านการเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวช่วยยกระดับศักยภาพด้านการคิดและการแก้ปัญหาของบุคลากรและสนับสนุนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของวัดแมน และจาวีดาน (Waldman and Javidan. 2006: 1703-1725) และ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 473) ที่เห็นว่าการกระตุ้นทางสติปัญญาเป็นพฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ร่วมกันและการแสวงหาแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญกับการเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มอบหมายงานและให้อำนาจตามศักยภาพ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่และให้การยอมรับอย่างต่อเนื่อง แนวปฏิบัติดังกล่าวช่วยสร้างความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรพร้อมร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของบราวน์และคณะ (Braun and other. 2013: 270-283) และ โอค มุนชิ และวาลุมวา (Oke, Munshi, & Walumbwa, 2009) ที่ชี้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเอาใจใส่ เข้าใจความต้องการและศักยภาพที่แตกต่างของผู้ตาม ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านบทบาทการเป็นผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างอิสระและสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด ต้องมีกลวิธีและเทคนิคในการบริหารงานให้สำเร็จและสามารถสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเห็นถึงคุณค่าของงาน ต้องการทำงานและต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทำงานเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบงานขององค์กรและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าการทำวิจัยทางการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์กรร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแลเอาใจใส่ความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล และสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

สุริยัน วะนา. (2559). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน สำนักการศึกษา สำนักงานกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรศักดิ์ ประจง. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72(4), 441-462. https://doi.org/10.1348/096317999166789.

Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly,* 24(1), 270-283. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006.

Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people.* Simon & Schuster.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5th ed.). Harper & Row.

Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology,* 73(4), 695-702. https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.4.695.

House, R. J. (1996). Path–goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly,* 7(3), 323-352. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *Alignment. In Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. (pp. 277-293). Harvard Business School Press.

Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict.* McGraw-Hill.

Neal, P. S. (2007). *Leadership and the challenge of complexity.*

Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. *Organizational Dynamics,* 38(1), 64-72. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.005.

Savita, K. (2017). *Transformational leadership and organizational effectiveness.*

Schermerhorn, J. R. (2005). *Management.* John Wiley & Sons.

Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). Components of CEO transformational leadership and corporate social responsibility. *Journal of Management Studies,* 43(8), 1703-1725. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00642.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.* (3rd ed.). Harper & Row.

ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการบวก–ลบจำนวนนับมากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี จังหวัดภูเก็ต

Effects of Polya's Problem-Solving Approach Combined with the Bar Model Technique on Grade 4 Students' Problem-Solving Ability in Addition and Subtraction of Whole Numbers Greater than 100,000 at Piboonsawasdee Municipal School, Phuket Province

เฉลิมขวัญ แซ่พู่[1], จุฬาลักษณ์ ใจอ่อน[2]

[1]คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการศึกษา(คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6510357102@pkru.ac.th

[2] Corresponding author, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการศึกษา(คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, julaluk.j@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนโดยกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน กลุ่มเป้าหมายคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 34 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 10 แผน (10 ชั่วโมง) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาแบบเขียนตอบ 5 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก 20 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยหนึ่งกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และการทดสอบทีแบบจับคู่เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อน–หลังเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาเฉลี่ย 43.71 จาก 50 คะแนน (ร้อยละ 87.41) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามขั้นตอนของโพลยานักเรียนสามารถดำเนินการตามขั้นตอนของโพลยาได้อย่างถูกต้อง และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยเพิ่มจาก 11.85 เป็น 16.85 คะแนน (คะแนนเต็ม 20)

คำหลัก: ความสามารถในการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา บาร์โมเดล

Abstract

This research aims to 1) develop Grade 4 students’ problem-solving ability, with a success criterion of at least 60% of the total score, and 2) compare students’ learning achievement before and after the intervention. The target group comprised 34 Grade 4/2 students at Piboonsawasdee Municipal School in the first semester of the 2025 academic year (B.E. 2568), selected through purposive sampling. Research instruments included 10 lesson plans (10 hours), a five-item constructed-response problem-solving test, and a 20-item four-option multiple-choice achievement test. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, a one-sample t-test to compare the mean score with the criterion, and a paired-samples t-test to compare pretest and posttest achievement.

The results showed that 1) the students’ mean score for problem-solving ability was 43.71 out of 50 points (87.41%), which was significantly higher than the 60% criterion at the .05 level of significance. In terms of Polya’s problem-solving steps, the students were able to carry out each step correctly. 2) The students’ post-intervention learning achievement was significantly higher than their pre-intervention achievement at the .05 level of significance, with the mean score increasing from 11.85 to 16.85 out of 20 points.

Keywords: Problem-solving ability, Polya’s problem-solving approach, Bar model technique

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาความสามารถทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มิได้มุ่งเพียงความถูกต้องของการคำนวณ แต่รวมถึงความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการสื่อสารแนวคิดทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นระบบ หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรคณิตศาสตร์ของไทย (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านจำนวนและพีชคณิต และสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการแก้ปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560) โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มีการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลจากการสอบถามครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่าผลสัมฤทธิ์และความสามารถทางการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ จากปีที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์และความสามารถทางการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำไม่เป็นที่พอใจ โดยเฉพาะในเรื่อง การบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เนื้อหาเรื่อง การบวกและการลบ

จำนวนนับที่มากกว่า 100,000 เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความเข้าใจระบบจำนวนหลายหลัก การคำนวณ และการแก้โจทย์ปัญหาในบริบทจริง อย่างไรก็ตาม ในการจัดการเรียนรู้ พบว่าโจทย์ปัญหามักเป็นจุดท้าทายของผู้เรียน เนื่องจากต้องอาศัยทักษะหลายด้านร่วมกัน ได้แก่ การทำความเข้าใจโจทย์ การเชื่อมโยงข้อมูลกับสิ่งที่โจทย์ถาม การวางแผนเลือกวิธีดำเนินการ และการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบ ซึ่งหากผู้เรียนขาด “กรอบคิด” ที่เป็นขั้นตอนจะนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการตีความโจทย์และการแก้ปัญหาได้

แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา คือ กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) ทำความเข้าใจปัญหา 2) วางแผนแก้ปัญหา 3) ดำเนินการตามแผน และ 4) ตรวจสอบคำตอบ/มองย้อนกลับ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนมีลำดับคิดที่ชัดเจน ลดการเดาสุ่ม และส่งเสริมการตรวจสอบความถูกต้องของผลลัพธ์ (วรางคณา สำอาง และคณะ. 2560) อย่างไรก็ตาม แม้มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนแล้ว ผู้เรียนระดับประถมยังต้องการเครื่องมือช่วยคิด เพื่อแปลงข้อความโจทย์ให้มองเห็นความสัมพันธ์ของจำนวนได้ชัด โดยเฉพาะโจทย์ที่มีข้อมูลหลายส่วนหรือหลายขั้นตอน เทคนิคบาร์โมเดล เป็นการใช้ภาพแทนเชิงโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของจำนวน ทำให้ผู้เรียนเห็นโครงสร้างปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมก่อนแปลงไปสู่ประโยคสัญลักษณ์และการคำนวณ จึงมีศักยภาพในการยกระดับขั้นวางแผนของโพลยาให้มีคุณภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ เสริมเครื่องมือที่เป็นภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นโครงสร้างโจทย์และวางแผนได้ชัดเจน และให้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์สำหรับครูและสถานศึกษาในการออกแบบกิจกรรม สื่อ การประเมินที่มุ่งกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทจริงของห้องเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล โดยกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลัง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล

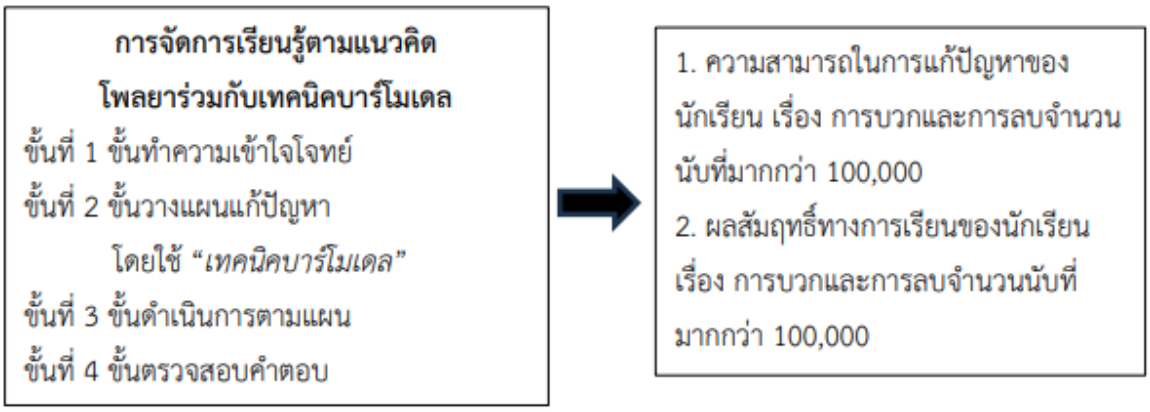
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์
2. ครูผู้สอนได้แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยการใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคการวาดรูปบาร์โมเดลในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์แก่นักเรียน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แนวคิดหลักของกรอบแนวคิดคือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้นักเรียนแก้ปัญหา โดยในงานวิจัยนี้ได้บูรณาการ “เทคนิคบาร์โมเดล” เป็นเครื่องมือช่วยคิดโดยเฉพาะในช่วงการทำความเข้าใจโจทย์และการวางแผน เพื่อทำให้นักเรียนมองเห็นข้อมูล ความสัมพันธ์ของจำนวน และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้การเลือกวิธีคำนวณและการตรวจสอบคำตอบมีความถูกต้องและสมเหตุสมผลมากขึ้น รายละเอียดแต่ละขั้นมีดังนี้

1. ขั้นทำความเข้าใจโจทย์ นักเรียนทำความเข้าใจสถานการณ์ของโจทย์ว่าเกี่ยวกับอะไร โจทย์กำหนดข้อมูลใดมาให้ โจทย์ถามหาอะไร และมีเงื่อนไขใดที่ต้องคำนึงถึง โดยนักเรียนอาจใช้การ “แยกข้อมูล/เงื่อนไข” ออกเป็นส่วน ๆ หรือเขียนสรุปสถานการณ์ย่อย เพื่อช่วยให้เห็นโครงสร้างของโจทย์อย่างชัดเจนและลดความสับสน
2. ขั้นวางแผนแก้ปัญหา นักเรียนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง “ข้อมูลที่กำหนดให้” กับ “สิ่งที่ต้องการหา” แล้ววางแผนวิธีแก้ปัญหา โดยใช้ “บาร์โมเดล” เป็นเครื่องมือในการแปลงข้อความโจทย์เป็นภาพแทนเชิงโครงสร้าง เพื่อให้เห็นส่วนรวม-ส่วนย่อย ความแตกต่างหรือความสัมพันธ์ของจำนวน จากนั้นพิจารณารูปบาร์โมเดลเพื่อเลือกวิธีดำเนินการทางคณิตศาสตร์ที่เหมาะสม (เช่น บวกหรือลบ ขั้นตอนใดก่อนหลัง) และกำหนดลำดับการหาคำตอบอย่างเป็นระบบ
3. ขั้นดำเนินการตามแผน นักเรียนปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยคำนวณตามขั้นตอนที่ออกแบบจากบาร์โมเดล พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละขั้นตอนระหว่างการแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับแผนและลดความผิดพลาดจากการคำนวณ
4. ขั้นตรวจสอบคำตอบ นักเรียนตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ว่าถูกต้องและสมเหตุสมผลหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับโจทย์และเงื่อนไข รวมทั้งสามารถอธิบายหรือแสดงวิธีตรวจสอบคำตอบได้ เช่น การคำนวณย้อนกลับ การเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ในบาร์โมเดล หรือการประเมินความเป็นไปได้ของคำตอบตามสถานการณ์ของโจทย์ โดยมีแผนภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 1 ห้องเรียน ได้แก่ นักเรียนชั้น ป.4/2 จำนวน 34 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากเป็นชั้นเรียนที่กำลังเรียนในหน่วยการเรียนตามขอบเขตของการวิจัย และจากข้อมูลพื้นฐานของชั้นเรียนพบว่านักเรียนยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา จึงเหมาะสมต่อการนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยมุ่งพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

2.1 การทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง แล้วบันทึกคะแนนไว้เป็นคะแนนก่อนเรียน

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Intervention) ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมเวลา 10 ชั่วโมง โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา (4 ขั้น) ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล

2.3 การทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving test) หลังสิ้นสุดการสอน ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 แบบเขียนตอบ จำนวน 5 ข้อ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

2.4 การทดสอบหลังเรียน (Post-test) ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง แล้วบันทึกคะแนนไว้เป็นคะแนนหลังเรียน

2.5 การตรวจและให้คะแนนแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยตรวจแบบทดสอบแบบเขียนตอบจำนวน 5 ข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ข้อละ 10 คะแนน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) แล้วนำคะแนนไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การตรวจและให้คะแนนแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยตรวจแบบทดสอบแบบปรนัย 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) แล้วนำคะแนนไปวิเคราะห์ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ประเภท ดังนี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 จำนวน 10 แผน รวม 10 ชั่วโมง โดยจัดกิจกรรมตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล ภายในแผนประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล และเกณฑ์การให้คะแนน แผนการจัดการเรียนรู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนคณิตศาสตร์ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมิน พบว่า แผนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.25)

ตาราง 1 แสดงแผนการจัดการเรียนรู้และขอบเขตเนื้อหา

แผนการจัดการเรียนรู้ที่	หัวข้อ	จำนวนชั่วโมง
1	การบวกจำนวนนับที่มากกว่า 100,000	1
2	การลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000	1
3	การหาผลบวก ผลลบ โดยใช้ค่าประมาณ	1
4	การหาค่าของตัวไม่ทราบค่าจากประโยคสัญลักษณ์แสดงการบวก	1
5	การหาค่าของตัวไม่ทราบค่าจากประโยคสัญลักษณ์แสดงการลบ	1
6	การวิเคราะห์และหาคำตอบโจทย์ปัญหาการบวกและการลบจากสถานการณ์ที่มีคำว่ามากกว่า	1
7	การวิเคราะห์และหาคำตอบโจทย์ปัญหาการบวกและการลบจากสถานการณ์ที่มีคำว่าน้อยกว่า	1
8	การวิเคราะห์และหาคำตอบโจทย์ปัญหาการบวกและการลบจากสถานการณ์ที่มีตัวไม่ทราบค่า	1
9	โจทย์ปัญหาการบวก 2 ขั้นตอน	1
10	โจทย์ปัญหาการลบ 2 ขั้นตอน	1

3.2 แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็น แบบเขียนตอบ จำนวน 5 ข้อ ข้อละ 10 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 50 คะแนน ครอบคลุมเนื้อหาเรื่อง การบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 โดยออกแบบให้นักเรียนแสดงกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนตามแนวคิดของโพลยา และสะท้อนการใช้เทคนิคบาร์โมเดลในการวางแผนแก้ปัญหา การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบโดย 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.67 2) ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 31 คน 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยวิธี KR-20 พบว่าแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้สำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลวิจัย

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 20 คะแนน ใช้สำหรับวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 โดยสร้างข้อสอบให้สอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบดำเนินการดังนี้ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป 2) นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ พบว่า ข้อสอบมีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.50-0.70 และมีค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ระหว่าง 0.27-0.64 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และ 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยวิธี KR-20 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 อยู่ในระดับดี แสดงว่าแบบทดสอบมีความสม่ำเสมอในการวัดและมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบมาวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล ตรวจและให้คะแนนแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาตามเกณฑ์/รูบริกที่กำหนด (ข้อละ 10 คะแนน) และรวมคะแนนเป็นคะแนนรวมรายบุคคล (คะแนนเต็ม 50) เปรียบเทียบผลการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหากับเกณฑ์ความสำเร็จร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มในระดับชั้นเรียน โดยพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของทั้งห้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล ตรวจข้อสอบปรนัย 20 ข้อ (ข้อละ 1 คะแนน) และรวมคะแนนเป็นคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนรายบุคคล (คะแนนเต็ม 20 คะแนน) สถิติทดสอบทีแบบจับคู่ (paired-samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เพื่อพิจารณาว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

4.3 เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้ฟังก์ชันทางสถิติในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่อง การบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล โดยกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 60

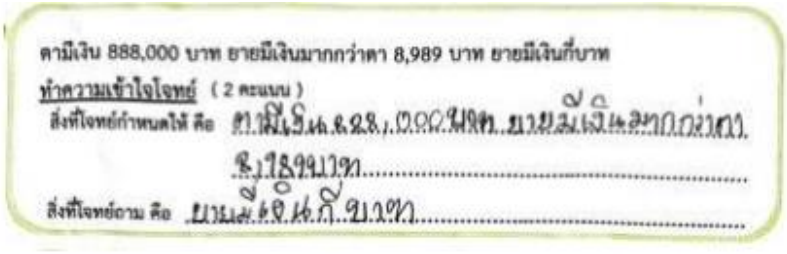
	การทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา					รวมทุกข้อ		
	ข้อที่ 1 (10)	ข้อที่ 2 (10)	ข้อที่ 3 (10)	ข้อที่ 4 (10)	ข้อที่ 5 (10)	50	t	p
รวม	307	294	300	298	287	1,486		
$\bar{x}$	9.03	8.65	8.82	8.76	8.44	43.71		
%	90.29	86.47	88.24	87.65	84.41	87.41	17.44*	0.00
S.D.	0.99	1.23	1.24	1.56	1.08	4.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 43.71 คะแนน (S.D. = 4.58) จากคะแนนเต็ม 50 คิดเป็นร้อยละ 87.41 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 (เท่ากับ 30 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบค่าเฉลี่ยหนึ่งกลุ่ม (one-sample t-test) พบว่า $t(33) = 17.44$, $p < .001$ แสดงว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย (ค่าอิทธิพล d=2.99)

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่อง การบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา 4 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล แสดงให้เห็นความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนในแต่ละขั้นตอนดังนี้

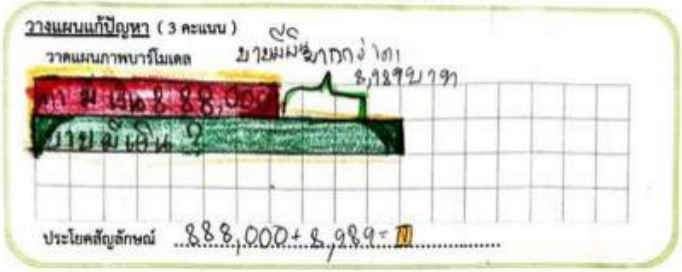
ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจโจทย์ เป็นขั้นที่นักเรียนทำความเข้าใจสถานการณ์ของโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์อย่างรอบด้าน ได้แก่ โจทย์กล่าวถึงเรื่องอะไร โจทย์ให้ข้อมูลใดบ้าง โจทย์ต้องการทราบสิ่งใด และมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดใดที่ต้องคำนึงถึง เพื่อให้เข้าใจโจทย์ได้ชัดเจน นักเรียนควรเขียนสรุปและแยกสถานการณ์หรือข้อมูลสำคัญออกเป็นส่วน ๆ ซึ่งช่วยลดความสับสนและทำให้เห็นโครงสร้างของปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงการทำความเข้าใจโจทย์ของนักเรียน

จากการวิเคราะห์ผลใน ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจโจทย์ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถทำได้ถูกต้องและครบถ้วนในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่ 1 มีนักเรียนทำถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 88.24 ข้อที่ 2 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 79.24 ข้อที่ 3 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 73.53 ข้อที่ 4 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 และข้อที่ 5 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 โดยภาพรวม ข้อที่ 1 มีสัดส่วนนักเรียนที่ทำได้ถูกต้องและครบถ้วนสูงที่สุด ขณะที่ข้อที่ 5 มีสัดส่วนต่ำที่สุด

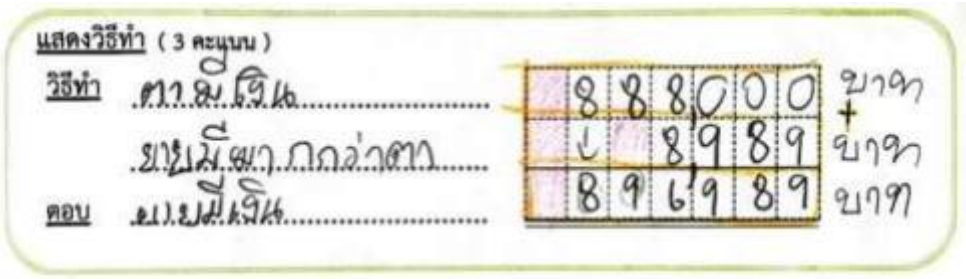
ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผนแก้ปัญหา เป็นขั้นที่นักเรียนเชื่อมโยงข้อมูลที่โจทย์กำหนดให้กับสิ่งที่ต้องการหา โดยนำข้อความโจทย์มาแปลงเป็น ภาพบาร์โมเดล เพื่อช่วยมองเห็นความสัมพันธ์ของจำนวนและโครงสร้างของปัญหาอย่างชัดเจน จากนั้นนักเรียนพิจารณารูปแบบบาร์โมเดลเพื่อกำหนดวิธีการหาคำตอบที่เหมาะสม เช่น จะต้องใช้การบวกหรือการลบ และควรดำเนินการตามลำดับใด เมื่อกำหนดแนวทางได้แล้ว นักเรียนสามารถอธิบายขั้นตอนการหาคำตอบจากบาร์โมเดล และเขียนแทนความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็น ประโยคสัญลักษณ์ เพื่อเตรียมเข้าสู่การคำนวณในขั้นถัดไป ตัวอย่างดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงการวางแผนแก้ปัญหาโดยใช้การวาดภาพบาร์โมเดล

จากการวิเคราะห์ผลใน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผนแก้ปัญหา (การใช้บาร์โมเดล) พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถทำได้ถูกต้องและครบถ้วนในระดับค่อนข้างมาก โดยข้อที่ 1 มีนักเรียนทำถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 ข้อที่ 2 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 ข้อที่ 3 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 ข้อที่ 4 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 และข้อที่ 5 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 โดยภาพรวม ข้อที่ 1 และข้อที่ 3 มีสัดส่วนนักเรียนที่ทำได้ถูกต้องและครบถ้วนสูงกว่าข้ออื่น ขณะที่ข้อที่ 5 มีสัดส่วนต่ำที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการตามแผน เป็นขั้นที่นักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ โดยเริ่มจากการพิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแผน จากนั้นจึงดำเนินการคำนวณเพื่อหาคำตอบ พร้อมทั้งแสดงวิธีทำอย่างเป็นลำดับขั้นตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อให้กระบวนการแก้ปัญหามีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และนำไปสู่คำตอบที่ถูกต้อง ตัวอย่างดังภาพ 4



ภาพ 4 แสดงการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ของนักเรียนด้วยการคำนวณ

จากการวิเคราะห์ผลใน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการตามแผน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการคำนวณและแสดงวิธีทำตามแผนที่วางไว้ได้ค่อนข้างดี โดยข้อที่ 1 มีนักเรียนทำถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 ข้อที่ 2 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 ข้อที่ 3 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 ข้อที่ 4 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 และข้อที่ 5 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 โดยภาพรวม ข้อที่ 1 มีสัดส่วนนักเรียนที่ทำได้ถูกต้องและครบถ้วนสูงที่สุด ขณะที่ข้อที่ 5 มีสัดส่วนต่ำที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการตรวจสอบคำตอบ เป็นขั้นการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ว่าถูกต้องหรือไม่ โดยพิจารณาว่าจากคำตอบและจากภาพบาร์โมเดลที่ได้มีวิธีการตรวจสอบคำตอบอย่างไร และเขียนแสดงวิธีการตรวจสอบคำตอบได้อย่างไร ตัวอย่างดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดงการตรวจสอบคำตอบด้วยการเขียนอธิบาย

จากการวิเคราะห์ผลใน ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการตรวจสอบคำตอบ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบได้ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยข้อที่ 1 มีนักเรียนทำถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 ข้อที่ 2 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 ข้อที่ 3 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 ข้อที่ 4 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 และข้อที่ 5 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 โดยภาพรวม ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 มีสัดส่วนนักเรียนที่ทำได้ถูกต้องและครบถ้วนสูงที่สุด ขณะที่ข้อที่ 2 มีสัดส่วนต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลัง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000

ทดสอบ	n (คน)	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	34	20	11.85	1.81	25.25*	0.00
หลังเรียน	34	20	16.85	1.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 จำนวน 34 คน พบว่า คะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 16.85, S.D.=1.60) สูงกว่าคะแนนก่อนเรียน ($\overline{X}$ =11.85, S.D.=1.81) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 5.00 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test แบบจับคู่ พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(33) = 25.25$, $p < .001$ แสดงว่า หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการบวก-ลบจำนวนนับมากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี จังหวัดภูเก็ต สามารถสรุปได้ว่า

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 จำนวน 34 คน มีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาเฉลี่ยรวมเท่ากับ 43.71 จาก 50 คะแนน (ร้อยละ 87.41) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา พบว่า นักเรียนสามารถดำเนินการตามขั้นตอนของโพลยาได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ ทำความเข้าใจโจทย์ (70.59-88.24%) การวางแผนด้วยบาร์โมเดล (58.82–70.59%) ดำเนินการตามแผน (55.88–76.47%) และตรวจสอบคำตอบ (55.88–76.47%)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 จำนวน 34 คน หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยเพิ่มจาก 11.85 เป็น 16.85 คะแนน (คะแนนเต็ม 20) $t(33) = 25.25$, $p < .001$

อภิปรายผล

การดำเดินการวิจัย เรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการบวก–ลบจำนวนนับมากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเทศบาลพิบูลสวัสดี จังหวัดภูเก็ต สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัยที่พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 สะท้อนว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาเมื่อบูรณาการร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลช่วยให้ผู้เรียนมีกรอบการคิดและลำดับขั้นในการแก้โจทย์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การทำความเข้าใจโจทย์ การวางแผน การดำเนินการตามแผน ไปจนถึงการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบ เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการแก้ปัญหา ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและครบถ้วนในแต่ละขั้น แสดงให้เห็นว่า

แนวทางดังกล่าวมีส่วนส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ดารณี เกตุประกอบและคณะ (2564) ที่ศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหามัธยฐานเท่ากับ 38.00 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า บาร์โมเดลทำหน้าที่เป็นการแทนปัญหาเชิงภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลในโจทย์ชัดเจนขึ้น ส่งผลให้การวางแผนและการเลือกวิธีดำเนินการมีความถูกต้องและมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรกาญจน์ ธานีพูน และนงลักษณ์ วิริยะพงษ์ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเลขคณิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาเลขคณิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า สัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวกและการลบจำนวนนับที่มากกว่า 100,000 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดลสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่า การกำกับการคิดตามขั้นตอนของโพลยา (ทำความเข้าใจ-วางแผน-ดำเนินการ-ตรวจสอบ) ร่วมกับการใช้ “บาร์โมเดล” เป็นการแทนปัญหาเชิงภาพ ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลในโจทย์ชัดเจนขึ้น ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความ และสนับสนุนการเลือกวิธีคำนวณได้เหมาะสม ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร ฤทธิ์เดช และคณะ(2566) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล เรื่อง การบวก ลบ คูณ หาร ระคน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและมีนักเรียนจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญฤทัย บุญตน และสุมาลี ชูกำแพง (2568) ที่พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปที่ 4 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมโดยใชกระบวนการแกปญหาของโพลยาร่วมกับบารโมเดล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรนำกระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาเป็นโครงการสอนและใช้บาร์โมเดลเป็นเครื่องมือภาพแทน ในช่วงทำความเข้าใจโจทย์และวางแผน โดยกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนเขียนบาร์โมเดลก่อนคำนวณเสมอ เพื่อช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูล ลดการตีความผิด และเพิ่มความถูกต้องของการคำนวณ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรศึกษาผลต่อทักษะอื่นนอกจากผลสัมฤทธิ์ เช่น ความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ การสื่อสารวิธีคิด ความแม่นยำในการตีความโจทย์ หรือความมั่นใจ/เจตคติที่มีต่อโจทย์ปัญหา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤทัย บุญตน, และ สุมาลี ชูกำแพง. (2568). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 19(3), 72-87.

ดารณี เกตุประกอบ, สมคิด อินเทพ และ อรรณพ แก้วขาว. (2564). การศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 18(83), 63-71.

ฉัตรกาญจน์ ธานีพูน และนงลักษณ์ วิริยะพงษ์. (2563). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเลขคณิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,* 22(1), 93-105.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุภาพร ฤทธิ์เดช, อนุวัตร จิรวัฒนพานิช, และ กันตภน ชัยเสนา. (2566). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล เรื่องการบวก ลบ คูณ หาร ระคน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *Procedia of Multidisciplinary Research,* 1(3), Article 21.

วรางคณา สำอาง, พรชัย ทองเจือ, และ ผ่องลักษณ์ จิตต์การุณ. (2560). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,* 11(1), 52–61.

ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี

A Study of Residents’ Satisfaction with the Service Quality of the ABC Condominium Juristic Person

พนิดา ค้าคล่อง[1], ภูษิตย์ วงษ์เล็ก[2]

[1]คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ/หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
E-mail: seepia.002529@gmail.com
[2]คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ/หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
E-mail: wonglek.p2000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างคือผู้พักอาศัยในอาคารชุด เอบีซี จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า รองลงมาคือ ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.12) ตามลำดับ 2) ผู้พักอาศัยที่มีปัจจัยส่วนบุคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำหลัก: ความพึงพอใจของผู้พักอาศัย คุณภาพการบริการ นิติบุคคลอาคารชุด

Abstract

This research aimed to study and compare residents’ satisfaction with the service quality of the juristic person of ABC Condominium, classified by personal factors; gender,

age, occupation, and income. The sample consisted of 242 residents of ABC Condominium, selected through simple random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67-1, and the overall reliability coefficient was 0.99. The statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation, hypotheses were tested using t-test and One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA), with the level of statistical significance set at 0.05.

The results of the research revealed that: 1) The residents were satisfied toward the service quality of the juristic person of ABC Condominium, overall and all aspects were at a high level. The highest satisfaction was the assurance; the subordinate satisfactions were the empathy, the reliability, the tangibles, and the responsiveness. 2) The residents who were different gender, age, occupation, and income satisfied toward service quality of the juristic person of ABC Condominium, overall, showed the not difference at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Resident satisfaction, Service Quality, Juristic Person

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่อยู่อาศัยประเภทอาคารชุดได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นมีผู้อยู่อาศัยหลากหลายกลุ่ม ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันเพื่อให้สามารถบริหารจัดการและดูแลอาคารชุดได้อย่างมีระเบียบเรียบร้อย จึงมีการจัดตั้งนิติบุคคลอาคารชุดขึ้นมาเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้พักอาศัยโดยนิติบุคคลอาคารชุดมีหน้าที่บำรุงรักษาสภาพอาคารและทรัพย์สินภายในให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดีเพื่อประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพย์สินส่วนกลางร่วมกัน การควบคุมดูแลการทำงานของบริษัทต่างๆ ที่นิติบุคคลอาคารชุดได้ว่าจ้างเข้ามาในอาคารทั้งหมดรวมถึงการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรในทีมงานให้สามารถบริการผู้ใช้อาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (วันฟ้า ศรีพวงเพิศ, 2563) จะเห็นได้ว่านิติบุคคลอาคารชุดมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการอาคารชุดเป็นอย่ายิ่งเพราะช่วยอำนวยความสะดวกและดูแลความเป็นอยู่ของผู้พักอาศัย หากไม่มีนิติบุคคลอาคารชุดอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตของผู้พักอาศัย อาจทำให้เกิดปัญหาตามมาในระยะยาวได้ ดังนั้นควรจัดทำระบบรับข้อร้องเรียนออนไลน์หรือช่องทางที่ชัดเจนจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะด้านการสื่อสาร (ณัฐสรวง หงส์ทอง, 2566)

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการอาคารนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี เมื่อวันที่20 ตุลาคม 2565 จึงได้ทราบว่า นิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี เป็นนิติบุคคลที่มีหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกและดูแลความ

เป็นอยู่ของผู้พักอาศัยภายในอาคารชุด ตลอดจนทำหน้าที่บริหารจัดการและดูแลทรัพย์สินส่วนกลางของโครงการที่อยู่อาศัย ส่งผลให้บทบาทของนิติบุคคลอาคารชุดกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการพื้นที่อยู่อาศัยที่มีผู้อยู่อาศัยหลายครัวเรือนรวมกัน นิติบุคคลอาคารชุดมีหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าของร่วมและรักษาสภาพแวดล้อมของอาคารให้อยู่ในสภาพดีเช่นบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง เช่น ลิฟต์ ทางเดิน พื้นที่สีเขียว สระว่ายน้ำ รวมถึงว่าจ้างบุคลากร เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน คนสวน เป็นต้น โดยการดำเนินงานของนิติบุคคลจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของอาคารชุด เพื่อให้ผู้พักอาศัยเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี โดยผู้พักอาศัยแต่ละรายก็มีความคาดหวังและความต้องการในการได้รับบริการที่มีคุณภาพที่แตกต่างกันไปซึ่งการให้บริการที่มีคุณภาพสูงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของผู้พักอาศัย อย่างไรก็ตามพบว่าในหลายๆ โครงการอาคารชุดยังคงเผชิญกับปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการจอดรถที่ไม่เพียงพอการให้บริการของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) การไม่ตรงต่อเวลาซึ่งส่งผลให้เกิดข้อร้องเรียนจากผู้อยู่อาศัยเป็นจำนวนมากเพราะหากมีการร้องเรียนจากผู้พักอาศัยมากจะทำให้มีการเปลี่ยนสัญญาบริหารอาคารชุดดังนั้นความประทับใจที่ผู้พักอาศัยได้รับจากบริการที่มีคุณภาพจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ใช้บริการสามารถสัมผัสถึงมาตรฐานและประสิทธิภาพของการให้บริการเหล่านั้นโดยเฉพาะการดำเนินงานของนิติบุคคลอาคารชุดซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลและบริหารจัดการอาคารรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ได้แก่ความพึงพอใจด้าน เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี และนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

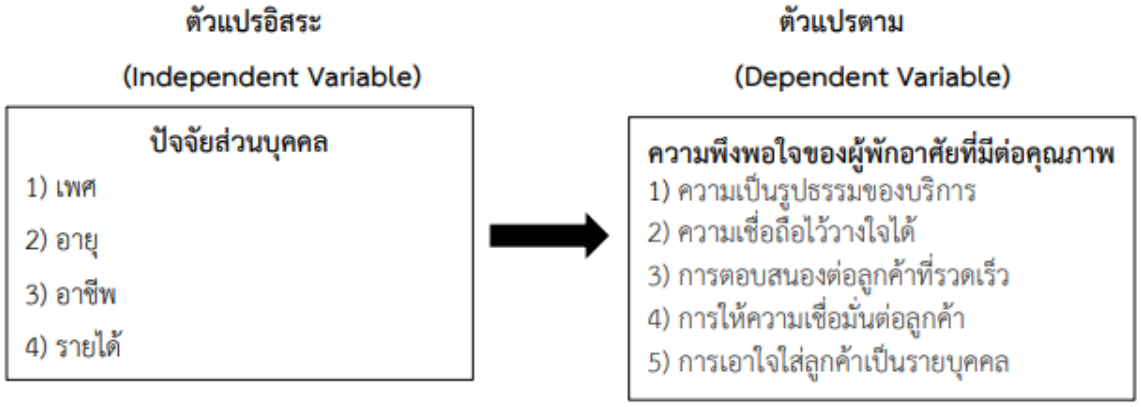
1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี

2. ทำให้ทราบความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้

3. นำข้อมูลที่ได้ไปการพัฒนาปรับปรุงด้านบริการของนิติบุคคลอาคารชุดเอบีซี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการให้สูงยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพบริการ โดย Parasuraman และคณะ (1985, อ้างถึงใน บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์, 2565) โดยที่คุณภาพของการให้บริการ (Service Quality) SERVQUAL สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ 2) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ 3) การตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว 4) การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และ 5) การเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพ 1



(อ้างถึงใน บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์, 2565)

สมมติฐาน

ผู้พักอาศัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการของของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้พักอาศัยในอาคารชุด เอบีซี จาก 645 ห้อง จำนวน 645 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้พักอาศัยในอาคารชุด เอบีซี จำนวน 242 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ±5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2568)

ตัวแปร ที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) อาชีพ และ 4) รายได้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ใน 5 ด้าน ประกอบ 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ 2) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ 3) การตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว 4) การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และ 5) การเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบ (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งหมด 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) อาชีพ และ 4) รายได้ ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ 2) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ 3) ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว 4) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และ 5) ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล ลักษณะคำถามที่เป็นการวัดระดับช่วง ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1 –5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert Scale)

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2568) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของCronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.96 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2568)

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ถึง ผู้จัดการนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้จัดการนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ผู้วิจัยทำการจัดเตรียมแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด และผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบคิวอาร์โค้ด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้โทรศัพท์มือถือสแกนคิวอาร์โค้ด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 232 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.87 หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่

ได้รับกลับคืน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพรรณนา ได้แก่ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์หาค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมามีอายุ 30-40 ปี อายุน้อยกว่า 30 ปี และมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด รองลงมาประอบอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และประกอบอาชีพอื่นๆ ได้แก่ฟรีแลนซ์ และนักศึกษา มีรายได้ 20,000-30,000 บาท มากที่สุด รองลงมามีรายได้ 30,001-40,000 บาท รายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป และรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.38) รองลงมาคือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ($\overline{X}$ = 4.37) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($\overline{X}$ = 3.66) และด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.12) ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมและรายด้าน

ลำดับ	คุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี	n = 232		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล	4.38	0.66	มาก
2.	ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า	4.38	0.64	มาก
3.	ด้านการเชื่อถือไว้วางใจได้	4.37	0.62	มาก
4.	ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	3.66	1.30	มาก
5.	ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว	3.12	0.62	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.52	มาก

3. ผู้พักอาศัยที่มีเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนผู้พักอาศัยที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่ต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบ 1) เพศ 2) อายุ 3) อาชีพ และ 4) รายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	p - value	ผลการทดสอบ
เพศ	t = 0.10	0.92	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	F = 0.85	0.47	ไม่แตกต่างกัน
อาชีพ	F = 2.29	0.08	ไม่แตกต่างกัน
รายได้	F = 4.15	0.01*	ต่างกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า คือ ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว ตามลำดับ

2. ผู้พักอาศัยที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ส่วนผู้พักอาศัยที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลระดับความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้พักอาศัยที่มีต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ นิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี มีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการจึงสร้างความมั่นใจให้กับผู้มารับบริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้พักอาศัยได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความสุภาพในการให้บริการ ส่งผลให้ผู้พักอาศัยเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในระบบการบริหารงานของนิติบุคคล นอกจากนี้ นิติบุคคลยังมีการ

จัดระบบการให้บริการที่ชัดเจน เช่น การรับแจ้งปัญหา การติดตามผล และการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างเป็นขั้นตอน ทำให้ผู้พักอาศัยรู้สึกว่าได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังมีการดูแลรักษาพื้นที่ส่วนกลางให้อยู่ในสภาพที่สะอาด ปลอดภัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ โดย Parasuraman, Zeithamal & Berry (1985, อ้างถึงใน บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์, 2565) คิดค้นเครื่องมือสำหรับการประเมินการรับรู้คุณภาพบริการต่อการรับรู้ของลูกค้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานบริการให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังของผู้บริโภค โดยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทางการตลาดเข้ามาเป็นกรอบในการสร้างความแตกต่างในงานบริการ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เครื่องมือดังกล่าวได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงอย่างแพร่หลายในการวัดระดับคุณภาพการให้บริการ อันสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้าในระยะยาว เช่น การสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า (Assurance) หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เข้ารับบริการ โดยการแสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญการจากประสบการณ์ในอดีตของพนักงานผ่านการแสดงออกด้วยท่าทางที่สุภาพ มีกิริยามารยาทที่ดี มีทักษะการติดต่อ สื่อสารสิ่งที่ผู้รับบริการซักถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัส ฐ่ทอง และ ลีลา เตี้ยงสูงเนิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการเอไอเอสสาขาเดอะมอลล์บางแค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของลูกค้าในการให้บริการของศูนย์บริการเอไอเอส สาขาเดอะมอลล์ บางแคอยู่ในระดับมาก

2. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ

จากผลการวิจับพบว่า ผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ที่มีเพศ อายุ และอาชีพไม่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30 - 50 ปี และประกอบอาชีพเป็นพนักงาน บริษัทเอกชน จึงมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของ นิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี ไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย ภาวิณี กาญจนาภา (2554) กล่าวว่า บุคคลที่มีเพศ และอายุ ที่แตกต่างกันจะมีความชอบหรือสนใจในกิจกรรมที่ต่างกัน รวมถึงผู้ที่มีรายได้ต่างกันมักแสดงพฤติกรรมการบริโภคที่มุ่งเน้นไปที่สินค้า ฟุ่มเฟือย หรือ สินค้าที่มีคุณภาพสูง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านรสนิยมและสถานภาพทางสังคม ขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำมักให้ความสำคัญกับสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อดาว เมืองพรหม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลธนบุรี ผลการวิจัย การเปรียบเทียบระดับ ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลธนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ไม่ต่างกัน และรายได้ต่างกัน

ส่วนผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ที่มีรายได้มาก จะมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี สูงกว่าผู้พักอาศัยอาคารชุด เอบีซี ที่มีรายได้น้อย ซึ่งมักคาดหวังสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย ภาวิณี กาญจนาภา (2554) กล่าวว่าผู้บริโภคที่มีรายได้สูงมักแสดงพฤติกรรมการบริโภคที่มุ่งเน้นไปที่สินค้าฟุ่มเฟือย หรือสินค้าที่มีคุณภาพสูง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านรสนิยมและสถานภาพทางสังคม ขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำมักให้ความสำคัญกับสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวัลย์ วรพต และ ภูษิตย์ วงษ์เล็ก (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัท ฮับ พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้บริการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของบริษัท ฮับ พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. ในเรื่องของคุณภาพการบริการของนิติบุคคลอาคารชุด เอบีซี พบว่า ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็วนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในความเร็วในการบริการ

2. ในด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ เช่น ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าที่รวดเร็ว ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า พบว่า ต้องทำการแก้ไขสำนักงานของนิติบุคคลให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการบริการมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแก้ไขให้ทำได้ตามที่รับปากไว้ และ ต้องฝึกอบรมในเรื่องทักษะการสื่อสารมากขึ้น บางครั้งต้องยิ้มแย้มแจ่มใสให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น หรือ เพื่อให้เข้าใจมุมมองผู้พักอาศัยอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

ช่อดาว เมืองพรหม. (2562). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลธนบุรี.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. ฐานข้อมูลงานวิจัย มหาวิทยาลัยสยาม. https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2020/01/MPA-2019-IS-Public-Satisfaction-with-the-Service-Quality-of-Thonburi-Hospital-compressed.pdf.

ณัฐสรวง หงส์ทอง. (2566). *ปัญหาทางกฎหมายของอาคารชุดที่ไม่มีนิติบุคคลอาคารชุด.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. Learning Center and Library Dhurakij Pandit University. ttps://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Nutthasuang.Hong.pdf.

บุศรัน เหลืองภัทรวงศ์. (2565). *การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพการบริการที่มีต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ ศูนย์บริการยางรถยนต์.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4667/1/TP%20BM.044%202565.pdf.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2568). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 14). มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

ภาวิณี กาญจนาภา. (2554). *หลักการตลาด Principles of marketing.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

มะลิวัลย์ วรพต และ ภูษิตย์ วงษ์เล็ก. (2567). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัท ฮับ พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด.* ใน ฐิติพร กรัยวิเชียร (บ.ก.), ปัญญาประดิษฐ์พลังขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 15 (น.426-435). สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.

มนัส บู่ทอง และ ลีลา เตี้ยงสูงเนิน. (2563). *คุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการเอไอเอสสาขาเดอะมอลล์บางแค กรุงเทพมหานคร.* วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. https://ciba.dpu.ac.th/wp-content/plugins/ciba-article/article/mba-2563/79.pdfhttps://benjamit.thonburi-u.ac.th/ojs/bmv15/article/view/161/88.

วันฟ้า ศรีพวงเพิศ. (2563). *ความพึงพอใจของผู้อยู่อาศัยต่อรูปแบบการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดโครงการบ้านเอื้ออาทร ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สาระศาสตร์ วารสารสถาปัตยกรรมและการออกแบบ, 3(2), 423-436. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sarasatr/article/view/242215/166249.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Earyle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607- 610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Academic Administration of Schools Expanding Educational Opportunities under the Trat Primary Educational Service Area Office

พีระพัฒน์ จิตมณีธรรม[1], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[2], ทรงยศ แก้วมงคล[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Peerapat.jitm@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ,Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มี ค่าความเชื่อมันเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทาง คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้แต่ละด้านมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน

คำหลัก: การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, สำนักงานเขตประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the academic administration of the schools expanding educational opportunities 2) compare the academic administration of the schools expanding educational opportunities classified according to gender, work experience and school size. 3) study guidelines for academic administration in schools expanding educational opportunities under the Trat Primary Educational Service Area Office. The research sample consisted of 214 school administrators and teachers from schools under the Trat Primary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970). The sampling process involved stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .975. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test, One-Way ANOVA; the qualitative phase collected data through interviews with three experts selected through purposive sampling, the instrument used for data collection was a semi-structured interview, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall academic administration of schools expanding educational opportunities under the Trat Primary Educational Service Area Office was at a high level. Considering each individual aspect, learning process development was at the highest level. The remaining four aspects were at a high level, including: school curriculum development; measurement, evaluation, and credit transfer; educational supervision; and development of internal quality assurance systems and

educational standards. 2) The comparison of academic administration in educational opportunity expansion schools under the Trat Primary Educational Service Area Office, classified by gender showed significant difference based on gender at the .01 level, work experience, and school size, found that there were no significant differences. 3) Guidelines for Academic Administration in Educational Opportunity Expansion Schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. The findings revealed that there were five aspects with fifteen guidelines, including school curriculum development, learning process development, measurement and evaluation, educational supervision, and the development of the internal quality assurance system. Each aspect focuses on enhancing students’ quality and improving the effectiveness of educational management in schools, in accordance with the school context and learners’ needs.

Keywords: Academic Administration, Educational Opportunity Expansion Schools, Primary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีคุณภาพและการพัฒนาคนที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็น สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการบริหารงานวิชาการที่เน้นคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัยความร่วมมือจากพ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น ตามนโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับศักยภาพ และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจ และความถนัด อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ

ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะวิชาชีพชั้นสูง เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกร สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด มีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีอยู่ทั้งหมด 27 โรงเรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า กลุ่มสาระภาษาไทย มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 2.96 แต่กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 1.20 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 0.19 และกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 2.47 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567: 18-19)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร และพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร ทัศนคติ เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษา ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและเต็มความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

วัตถุประสงค์

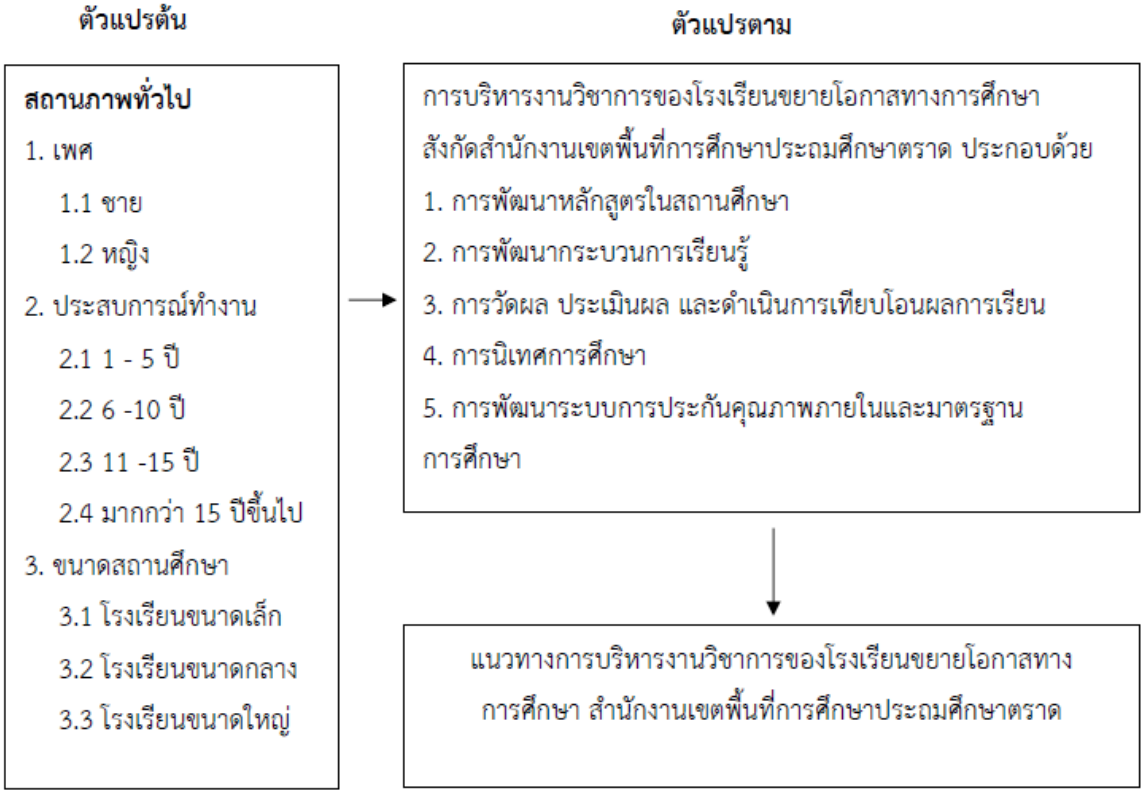
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ทราบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปปรับใช้กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของโรงเรียนต่อไปได้

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดแนวคิดโดยสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550), กระทรวงศึกษาธิการ (2556), กิตติยา กาเร็ว (2556), จรุณี เก้าเอี้ยน (2557), สงวนพงศ์ ชวนชม (2557), วันวิสา พรหมสุวรรณ์ (2561), ศิวพร ละหารเพชร (2562), อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ผู้วิจัยจึงได้สรุป ตัวแปรทั้ง 5 ด้านมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 27 โรงเรียน 6 อำเภอ ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 38 คน ครู จำนวน 440 คน รวมทั้งสิ้น 478 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และศึกษาหลักการ เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าทางวิจัย

2. เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษาโดยการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามฉบับทดลองไปใช้สอบถามครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation Coefficient) ได้ค่าค่าความเชื่อมัน (Reliability) โดย

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟ่าของ ครอนบาด (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .975

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 214 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

สถิติที ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ f-test ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 90.65

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมแต่ละด้าน

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	n = 214		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.43	.274	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.57	.312	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.36	.279	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.33	.264	มาก
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.13	.219	มาก
รวม	**4.37**	**.167**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = .167) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = .312) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .274) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .219)

3. การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทาง ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทาง 1) การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ยืดหยุ่นและเน้นทักษะชีวิต 2) การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการทักษะอาชีพตามบริบทท้องถิ่น 3) การปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนให้มีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขยายโอกาส

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทาง 1) จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการทักษะอาชีพ 2) การพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) การบูรณาการทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทาง 1) การจัดระบบการวัดผลตามสภาพจริงรายบุคคล 2) การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเข้าถึงง่าย 3) การจัดทำระบบคลังหน่วยกิตและการเทียบโอนผลการเรียนร่วมกับภาคีเครือข่าย

4. ด้านการนิเทศการศึกษา มีแนวทาง 1) จัดการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) จัดการนำผลการนิเทศมาใช้ในการทำวิจัย 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีแนวทาง 1) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) 2) นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 3) สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการประกันคุณภาพ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	เพศ		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	f	p-value	f	p-value
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	-2.005*	.046	1.433	.234	.793	.454
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	-1.979*	.049	.712	.546	.028	.972
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	-2.577*	.011	.434	.729	.907	.405
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	-1.198	.232	.809	.490	1.855	.159
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	-2.810*	.005	1.485	.220	.011	.989
รวม	-3.428**	<.001	1.493	.218	.718	.489

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้,ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา,ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้,ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มี 3 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มี 3 แนวทาง 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มี 3 แนวทาง 4) ด้านการนิเทศการศึกษา มี 3 แนวทาง 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปรับรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาส มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทของท้องถิ่น มีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นหรืออาชีพในชุมชนเข้ากับการเรียนการสอน โรงเรียนมีระบบการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติของต้นสังกัด มีการใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย มีการวางแผนการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาโรงเรียน มีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) สอดคล้องกับงานวิจัย อภิเชษฐ์ ขันจันทร์แสง (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย รัตนาภรณ์ เผ่าฟู (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ไวยมิตรา (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วย เพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อน และอ่อนโยนจึงทำให้ความคิดเห็นไม่ตรงกับเพศชายที่มีความรวดเร็วและว่องไวในการตัดสินใจ และมองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้กว้างไกล สอดคล้องงานวิจัยของ นวลนภา หวลถนอม (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานวิชาการของครู วิชาการโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกรอบของการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน ดังนั้นการทำงานของครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานวิชาการที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา พรมแย้ม (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน ได้รับกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการมาดำเนินการปฏิบัติในรูปแบบเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทาง

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ยืดหยุ่นและเน้นทักษะชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน โดยคำนึงถึงบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการทักษะอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการทักษะอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

3.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ การจัดระบบการวัดผลตามสภาพจริงรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดระบบการวัดผลตามสภาพจริงรายบุคคลเพื่อสะท้อนศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยเน้นการประเมินที่หลากหลายทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

3.4 ด้านการนิเทศการศึกษา คือ การจัดการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นการส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถนำปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้มาร่วมกันวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

3.5 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพื่อเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรนำผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในครั้งต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบูรณาการสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรบูรณาการสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเข้ากับรายวิชาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ปราชญ์ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร

3. ด้านการวัดการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีระบบสารสนเทศด้านการวัดผล เพื่อความสะดวกในการอ้างอิงและตรวจสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลที่เป็นระบบ สามารถบันทึก สืบค้น และตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวกและถูกต้อง ควรพัฒนาทักษะครูด้านการใช้ระบบสารสนเทศทางการวัดผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการนิเทศการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบการนิเทศการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรกำหนดระบบและเครื่องมือในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศการศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม นำผลการประเมินระบบการนิเทศมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงรูปแบบ วิธีการและกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนเพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรจัดให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้กำหนดและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน นำข้อมูลจากการวิเคราะห์บริบทชุมชนมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. ควรศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากผลการประเมินผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยการบูรณาการสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

5. ควรศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

6. ควรศึกษาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

7. ควรศึกษาการกำหนดและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนตามความต้องการของชุมชน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติยา กาเร็ว. (2556). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

นวลนภา หวลถนอม. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยองกรณ์.

ยุพา แย้มพรม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตนาภรณ์ เผ่าฟู. (2565). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วีระพล ไวยมิตรา. (2559). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการสมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย,* 20(2), 59-68.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* ตราด: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อภิเชษฐ์ บุญพยอม. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

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

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

Leadership Characteristics of School Administrators under the Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration

จิราวรรณ พันนนท์[1], อัจศรา ประเสริฐสิน[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

jirawon.phan@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย ได้ จำนวน ทั้งสิ้น 252 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .888 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริตและด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่น ความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ ควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องเป็นสำคัญ ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ดี ควรมีความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีระบบสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจาก และควรมีความกระตือรือร้นเป็นพลังขับเคลื่อน

คำหลัก: คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตหนองจอก

Abstract

This study aimed to: 1) examine the leadership characteristics of school administrators; 2) compare the leadership characteristics of school administrators; and 3) explore guidelines for developing the leadership characteristics of school administrators. The sample group consisted of 252 participants, determined using the sample size table of Krejcie and Morgan (1970: 607–610). The sampling methods included stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire, with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .888, as well as a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall level of leadership characteristics of school administrators was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest mean score was enthusiasm, which was at a high level, followed by honesty and integrity, also at a high level. The aspect with the lowest mean score was self-confidence.

2. The comparison of leadership characteristics of school administrators classified by gender and educational level showed no significant differences in both overall and individual aspects. However, differences in work experience resulted in statistically significant differences at the .01 level in the aspects of honesty and integrity and commitment to development and achievement. Other aspects showed no differences.

3. The guidelines for developing leadership characteristics of school administrators include: administrators should think rationally and carefully, adhere to moral principles and correctness, have self-confidence while being open to and accepting others’ opinions, possess emotional maturity to create a positive working atmosphere, demonstrate

commitment and systematic work toward the success of educational institutions, and maintain enthusiasm as an important driving force for the organization.

Keywords: Leadership Characteristics, School Administrators, Nong Chok District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ" เป็นประโยคสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมของประประเทศ ประชากรที่มีความรู้ มีการศึกษาดีย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคนได้อย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย ในปัจจุบันสังคมไทยก้าว สู่โลกยุคสิจิตอลอย่างเต็มตัว ทำให้ใจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาตานโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช่นวัดกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับคลื่อนประเทต ไกรยส ภัทราวาท (2550)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560)

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมภาวะผู้ในกล้าตัดสินใจที่เด็ดขาด เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน แนวทางสำคัญที่ใช้ คือ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองและตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560: 46) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมาหานคร โดยฝ่ายการศึกษามีภารกิจวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและความต้องการของผู้เรียน มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมด 37 โรงเรียนผู้บริหารในสังกัด จึงเป็นตัวแทนผู้บริหารที่จะทำหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถกลยุทธ์และศิลปะในด้านบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานตั้งแต่ประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ได้ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นและได้รู้จักความถนัดของตนเองเมื่อมี การสำรวจของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ การสื่อสาร รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างแท้จริง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตหนองจอก. 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเหมาะสมจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

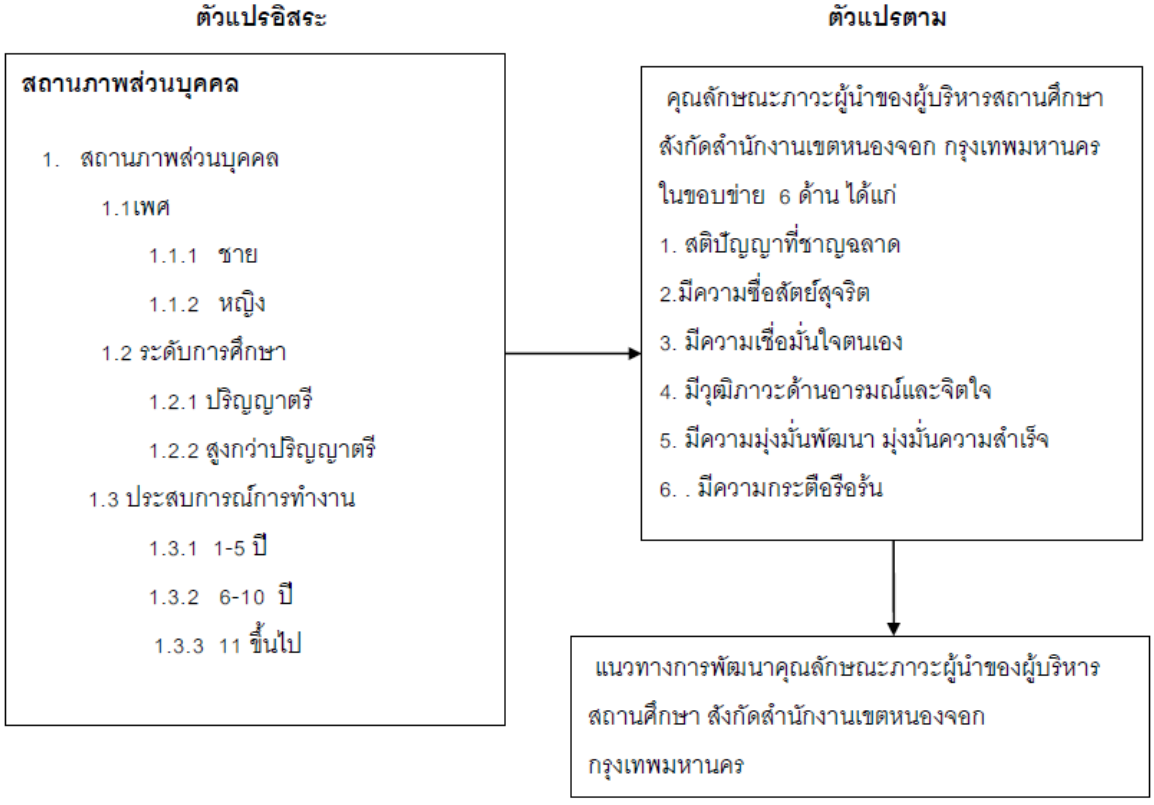
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ทราบแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์เพื่อวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) Qian Xun (2017); Stogdill (1974); Y (2013) Dubrin (2006): Bothwell (1983); Burton W. Kreitton (1991): Trewetha & Newport (1982); Hoy & Miskel (2001) และ Shelly Kirkpatrick (1996) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน มีครู จำนวนทั้งหมด 734 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้ วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม สร้างให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 5) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .888 และ 7) เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1
5. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด	4.61	.415	มาก	4
2. ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.60	.450	มาก	2
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.61	.394	มาก	6
4. ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ	4.67	.424	มาก	3
5. ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนามุ่งความสำเร็จ	4.67	.405	มาก	5
6. ด้านมีความกระตือรือร้น	4.65	.471	มาก	1
รวม	4.63	.377	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .377) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = .471) รองลงมาคือ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = .450) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .394) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 การเปรียบเทียบ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	p - value	t	p - value	f	p – value
1. ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด	1.008	0.092	-0.864	0.169	1.450	0.237
2. ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต	1.326*	0.032	0.353	0.952	4.855**	0.009
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.700	0.165	-0.381	0.153	1.902	0.151
4.ด้านทีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ	0.352	0.469	-1.652**	0.018	1.681	1.188
5. ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่นความสำเร็จ	1.650	0.057	-0437	0.639	4.552**	0.011
6. ด้านมีความกระตือรือร้น	1.177	0.158	-1.729**	0.027	0.806	0.448
รวม	1.264	0.138	-0.780	0.660	2.114	0.123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่ชาญฉลาด สามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเป็นระบบ รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาเป็นสำคัญมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ และนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจอย่างรอบด้าน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้เหตุผลบนพื้นฐานความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความร่วมมือในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกถึงความมั่นใจในการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน กล้ารับผิดชอบ และเผชิญปัญหาในสถานการณ์กดดันด้วยความสุขุม รอบคอบ พร้อมควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม ความเชื่อมั่นดังกล่าวก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์ แสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ และมั่นคงภายใต้แรงกดดันใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความอดทน อดกลั้น ปรับตัวได้ดี พร้อมเข้าใจผู้อื่นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยทัศนคติเชิงบวกวุฒิภาวะดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้และปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงมีความตั้งใจแน่วแน่ ขับเคลื่อนงานด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญความมุ่งมั่นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ และพร้อมขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้และติดตามแนวทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พร้อมแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดความกระตือรือร้นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

กัน แต่ ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่นความสำเร็จ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงาน คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษา พร้อมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถเชื่อมโยงข้อมูล เปิดรับความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องแม้เผชิญแรงกดดันส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความร่วมมืออย่างยั่งยืน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกถึงความมั่นใจในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน กล้ารับผิดชอบ และเผชิญปัญหาภายใต้สถานการณ์กดดันด้วยความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมความเชื่อมั่นดังกล่าวก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ แสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ และมั่นคงภายใต้แรงกดดันมีความอดทน อดกลั้น ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยทัศนคติเชิงบวกวุฒิภาวะดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนการบริหาร

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่องใฝ่เรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงมีความตั้งใจแน่วแน่ ขับเคลื่อนงานด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญความมุ่งมั่นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงถึงความตั้งใจเอาใจใส่ และพร้อมขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้และติดตามแนวทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อ

นำมาปรับใช้ พร้อมแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดความกระตือรือร้น ดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและมีความเพียรพยายาม แก้ปัญหา และตัดสินใจด้วยความรอบคอบในการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจในการทำงานเอาใจใส่ในการบริหาร มีการกระตุ้นให้คลกรในการบริหารสถานศึกษาอยู่เสมอบุคลากรแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ มีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเต็มที่สามารถสร้างความอารมณ์เชิงบวก ลดความตึงเครียด และส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงานสามารถสร้างแรงผลักดันให้กับทีมสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นในทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความกระตุ้น ให้ผู้อื่นเกิดแรงใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2017) ที่เสนอว่า ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความตั้งใจจริง และความมุ่งมั่น ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้ตาม สอดคล้องกับกับงานวิจัย คะนึงนิตย์ กิจวิธี (2561) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและภารกิจทางการบริหารอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โปร่งใสและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรรับรู้และประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านเพศ สอดคล้องงานวิจัย ศุภมาส วิสัชนาม (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามบทบาทและภารกิจอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีโอกาสรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องงานวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่ระดับระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีมุมมอง ความคาดหวัง และความสามารถในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสโตเฟอร์ (Christopher, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูในระดับที่แตกต่างกัน สุภวัช เชาวน์เกษม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารควรคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รอบคอบและมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาเป็นสำคัญ อีกทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีวิจารณญาณ มีความรอบรู้ด้านวิชาการและการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2018) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงานมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐานในการตระหนักรู้และเข้าใจทั้งอารมณ์ของตนเองและบุคลากรรอบข้าง สอดคล้องกับวิจัยของ Regind (2016) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า ทักษะภาวะผู้นำของครูระดับมัธยมศึกษาที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การ

จูงใจครูบุคลากร และนักเรียน การประสานงานกับชุมชน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับครู บุคลากร และนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักเรียน ในการตัดสินใจ ความสามารถในการนำสิ่งที่ตัดสินใจไปปฏิบัติ และความเป็นประชาธิปไตย

3.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน คือ ควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องเป็นสำคัญ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารแสดงออกถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการใช้เหตุผลอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งสามารถแยกแยะถูกผิดได้อย่างชัดเจน กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องแม้เผชิญแรงกดดัน ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการพิจารณาปัญหาอย่างมีหลักการและคุณธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับกับวิจัย เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความซื่อสัตย์มาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงพฤติกรรมที่เที่ยงตรง โปร่งใส และเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารยึดมั่นในความซื่อตรงและความชัดเจนต่อการกระทำ ตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ และหลักคุณธรรมของสังคมอย่างเคร่งครัด

3.3 ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงาน คือ ควรมีความเชื่อมั่นในตนเองต้องการและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์ ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนและเหมาะสม พร้อมทั้งกล้ารับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเอง มีความกล้าในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์กดดัน อีกทั้งสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงภาวะผู้นำอย่างสุขุม รอบคอบ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและความเชื่อถือ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับวิจัยของ ดรูว์ส (Eberl and Drews, 2021) ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมันด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรเอกชนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองภายใต้ภาวะผู้นำดิจิทัล จะกล้าตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร กล้าปรับโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพร้อมรับความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ความเชื่อมั่นดังกล่าวสะท้อนผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน การสื่อสารเป้าหมายอย่างมั่นใจ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วิลัย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความเชื่อมั่นในตนเองมา

ใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตน ในการคิดวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจด้านการบริหาร และเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.4 ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดันหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าอารมณ์ วุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจของผู้บริหารส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากร อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี พรหมรักษา (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.5 ด้านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง คือ ควรมีความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีระบบสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและความยั่งยืน สอดคล้องกับวิจัยของ (Raamani Thannimalai and Arumugam Raman, 2018) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองอยู่เสมอ ย่อมสามารถกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญา พัฒนานุกูล (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความมุ่งมั่นพัฒนาและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประสบผลสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.6 ด้านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงาน คือ ควรมีความกระตือรือร้นเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเอาใจใส่และความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ความกระตือรือร้นของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับวิจัย (Kapure, 2021) ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยแสดงออกถึงความสนใจ ใฝ่รู้ และเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นดังกล่าวสะท้อนผ่านการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ รัตนวงศ์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความกระตือรือร้นมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงออกถึงความสนใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ติดตามแนวคิดและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรและนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ

2. สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ

3. สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร ควรมีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความกระตือรือร้นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. ควรทำวิจัยเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3. ควรทำวิจัยเรื่อง วุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ มุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

คะนึงนิตย์ กิจวิธี. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.*

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร].

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].

ศภุมาส วิชชานาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.*

สุภวัช เชาวน์เกษม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.*

สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.*

Christopher. (2019). *A study on the leadership characteristics of school administrators that affect teachers’ performance.*

Eberl, J., & Drews, P. (2021). *Digital leadership-Mountain or molehill? A literature reviews. 16th International Conference.*

Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence.* Bantam Books.

Kapure, D. (2021). *Importance of digital leadership in the era of digitalization.* Retrieved from https://shorturl.at/fyCR6.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenges.* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Raamani, T., & Raman, A. (2018). *Principals technology.*

Regind. (2016). *A study on 21st-century leadership skills of secondary school principals in Kenya.*

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Teacher Participation in Academic Administration at Singapore International School under the Office of the Private Education Commission

สุภาพร พุ่มพวง[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]คณะศึกษาศาสตร์, โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์กรุงเทพฯ, Supaporn.pump@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) จำนวน 137 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.7, S.D. = 0.204) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.220) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.222) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.247) และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.252) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, ครู

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study teachers' participation in academic administration at Singapore International School under the Office of the Private Education Commission; 2) to compare their participation; and 3) to propose guidelines for developing participation in academic administration.

The sample group consisted of 137 teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table (1970:608), followed by Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.978. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, Mean, Standard Deviation, and One-way ANOVA.

The results revealed that:

1. Overall, teachers' participation in academic administration in Singapore International Schools under the Office of the Private Education Commission was at the highest level (Mean = 4.7, S.D. = 0.204). When examined by aspect, all aspects were rated at the highest level. Ranked from highest to lowest mean scores, these aspects were: instructional management (Mean = 4.72, S.D. = 0.220), measurement and evaluation (Mean = 4.72, S.D. = 0.222), development and utilization of instructional media (Mean = 4.72, S.D. = 0.247), and curriculum development (Mean = 4.67, S.D. = 0.252), respectively.

2. The comparison of teachers' participation in academic administration in Singapore International Schools under the Office of the Private Education Commission, classified by educational qualifications and work experience, showed no statistically significant differences overall.

Keywords: Participation, Academic Administration, Teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับที่ 12 วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถ

แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีภารกิจการบริหารงานหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน จนเกิดความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. 2553: 14) การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการเรียนรู้เป็นหลัก ซึ่งสถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรเป็นของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษาดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรนำหลักสูตรไปใช้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 9) การพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่ง ธีระ รุญเจริญ (2553:7-9) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากงานวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และจากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขันพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า สถานศึกษาขาดศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีจำนวนโรงเรียนในเครือข่าย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน

นานาชาติสิงคโปร์กรุงเทพฯ โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ธนบุรี โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์นนทบุรี โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์สุวรรณภูมิ และโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์เชียงใหม่

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์

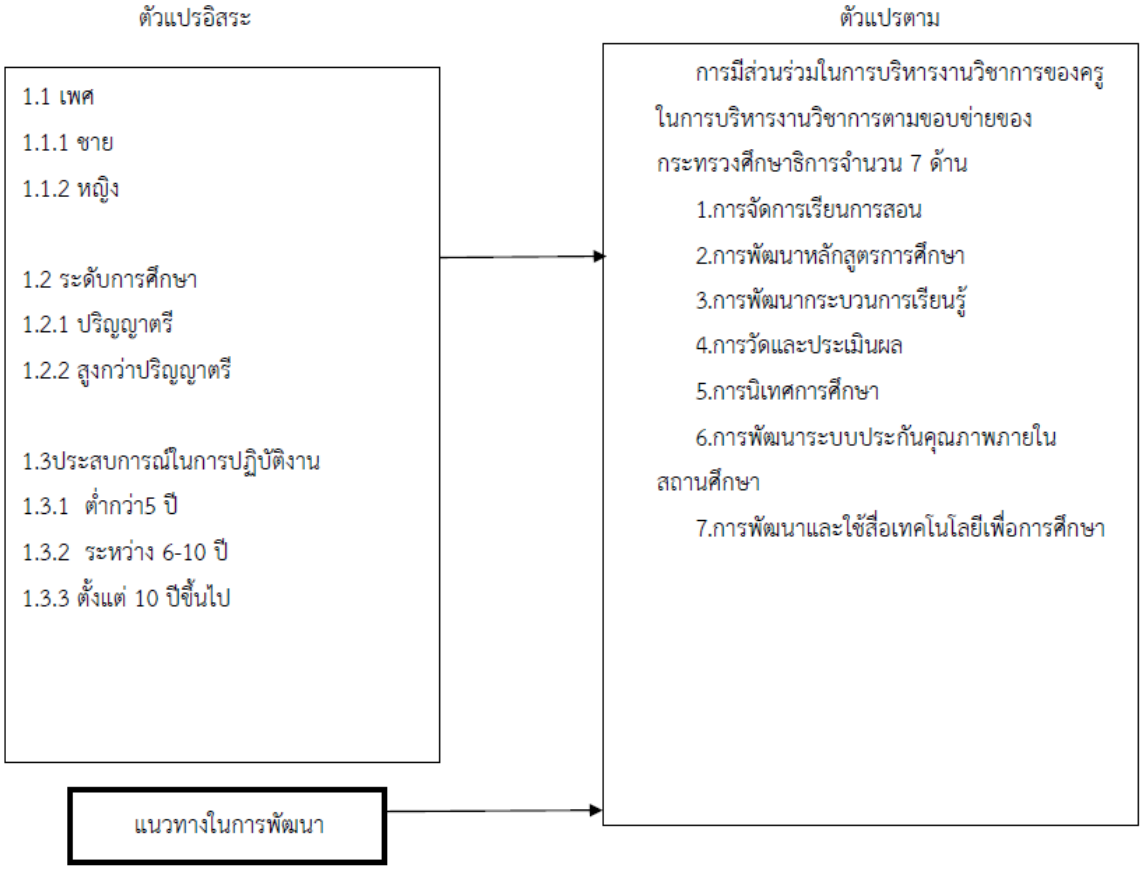
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารงานวิชาการหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา
2. สถานศึกษานำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวทางการบริหารวิชาการ 7 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 35) ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ ปีการศึกษา 2568 จำนวนประชากรทั้งหมด 300 คน ทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนานาสิงคโปร์กรุงเทพฯ, โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ ธนบุรี, โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ นนทบุรี, โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ ระยอง, โรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ เชียงใหม่

2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ ปีการศึกษา 2568 โดยได้ใช้ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 136 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.3.2 ระหว่าง 6-10 ปี

1.3.3 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวทางการบริหารวิชาการ 7 ด้าน (อ้างอิงกระทรวง ศึกษาธิการ. 2550: 35) ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 300 คน สุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.72	0.220	มากที่สุด	1
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.67	0.252	มากที่สุด	7
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.70	0.226	มากที่สุด	5
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.72	0.222	มากที่สุด	2
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.68	0.246	มากที่สุด	6
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ	4.71	0.236	มากที่สุด	4
7. ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อ	4.72	0.247	มากที่สุด	3
รวม	4.70	0.204	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.204) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.220) รองลงมาคือ การวัดผล ประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.222) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.252)

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ชาย	4.75	0.215	1.221	.319
	หญิง	4.70	0.223		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา	ชาย	4.68	0.259	0.236	.847
	หญิง	4.66	0.248		
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ชาย	4.73	0.208	1.168	.068
	หญิง	4.68	0.236		
4. ด้านการวัดและประเมินผล	ชาย	4.74	0.215	.918	.601
	หญิง	4.71	0.227		
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ชาย	4.72	0.220	1.422	.109
	หญิง	4.66	0.260		
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ชาย	4.75	0.219	1.573	.282
	หญิง	4.69	0.244		
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ชาย	4.76	0.241	1.621	.587
	หญิง	4.69	0.248		
รวม	ชาย	4.73			
	หญิง	4.69			

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ปริญญาตรี	4.73	0.225	0.786	.982
	ปริญญาโท	4.69	0.196		
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.67	0.259	0.268	.955
	ปริญญาโท	4.66	0.216		
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.71	0.223	1.421	.693
	ปริญญาโท	4.64	0.231		
4. ด้านการวัดและประเมินผล	ปริญญาตรี	4.73	0.225	1.045	.987
	ปริญญาโท	4.68	0.207		
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ปริญญาตรี	4.69	0.252	0.552	.825
	ปริญญาโท	4.66	0.217		
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.72	0.243	0.632	.637
	ปริญญาโท	4.68	0.197		
7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ปริญญาตรี	4.73	0.249	1.024	.687
	ปริญญาโท	4.67	0.236		
รวม	ปริญญาตรี	4.12	0.448	-1.441	.137
	ปริญญาโท	4.26	0.379		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	1.174	2	0.587	14.496**	0.000
ภายในกลุ่ม	5.428	137	0.041		
รวม	6.603	136			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2.330	2	1.165	24.85**	0.000
ภายในกลุ่ม	6.282	134	0.047		
รวม	8.612	136			
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	0.624	2	0.312	6.636**	0.002
ภายในกลุ่ม	6.297	134	0.047		
รวม	6.921	136			
4. ด้านการวัดและประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	0.342	2	0.171	3.599*	0.030
ภายในกลุ่ม	6.542	134	0.049		
รวม	6.707	136			
5. ด้านการนิเทศการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	1.662	2	0.831	17.023**	0.000
ภายในกลุ่ม	6.542	134	0.049		
รวม	8.204	136			
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.882	2	0.441	8.858**	0.000
ภายในกลุ่ม	6.669	134	0.050		
รวม	7.550	136			
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	0.722	2	0.361	6.378**	0.002
ภายในกลุ่ม	7.581	134	0.057		
รวม	8.302	136			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 300 คน สุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.85 ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.48 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.04

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผล ประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือกำหนดแนวทางการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในแผนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตร และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรเป็นระยะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ จัดหา คัดเลือกเอกสารประกอบหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และถนัดของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมี

ส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและความถนัดเฉพาะบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลงานวิชาการที่หลากหลาย (เช่น Rubrics, Portfolio) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือการวัด และประเมินผลให้ได้มาตราฐานตามที่สถานศึกษากำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตัดสินผลการเรียน หรือการเทียบโอนผลการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือและเป็นโค้ช (Coaching) ให้แก่เพื่อนครู หรือบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและสรุปผลรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการผลิต และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีกับสถานศึกษาอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 300 คน สุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสอดคล้องงานวิจัยของ สุรวิชญ์ พรหมรับ (2567) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานานชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรินทร์ ขันตี (2565) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการมีส่วนส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered รวมทั้งให้ครูได้เข้ามามีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้ได้สูงสุด

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจริง (SWOT Analysis) และมุ่งเน้นฐานสมรรถนะ (Competency-based) เพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ ไปกับการให้ความสำคัญกับระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้จริงอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรปรับเปลี่ยนจากการบรรยายสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบูรณาการเพื่อกระตุ้นความสนใจและการเข้าถึงข้อมูล

3.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงที่ลดการพึ่งพาแบบทดสอบเพียงอย่างเดียว

3.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมข้อเสนอแนะมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดย นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อความรวดเร็วลดการใช้กระดาษ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการนิเทศ ให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน (Active Learning) รวมถึงเสนอให้พัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching) แก่ผู้นิเทศ เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

3.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986) เรื่องวงจรคุณภาพที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการตรวจสอบและแก้ไข และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ

3.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรเน้นการผสมผสานเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน โดยนำ AI มาวิเคราะห์เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เหมาะกับรายบุคคล ควบคู่กับการออกแบบสื่อให้เป็น Micro-learning ที่เข้าถึงง่ายผ่านสมาร์ทโฟนสอดคล้องกับกรอบแนวคิด TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ของ Mishra & Koehler (2006) ที่ระบุว่า ครูมืออาชีพต้องสามารถบูรณาการความรู้ด้านเทคโนโลยี วิธีสอน และเนื้อหาวิชาเข้าด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนานาชาติสิงคโปร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ครูควรศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทการมีส่วนร่วม และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิด

ประสิทธิผลสูงสุด ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

พิชา กั้วพรหม และ บรรจบ บุญจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.* 9(1): 100-110.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการประเมินแบบใหม่.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

สุริยา ราชพล (2561).การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.* 5(1): 42-50.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2560). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Deming, W. Edwards. (1986). *Out of the Crisis.* MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Mishra, P. & Koehler, M. J. (2006). *Technological pedagical content knowledge; A framework for teacher knowledge.* [Electronic version] Teachers College Record, 108, 1017-1054.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิก สุราษฎร์ธานี

Factors Affecting Academic Administration of Schoolsunder Surat Thani Catholic Foundation

ชาติชาย สมวงษ์[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูของสถานศึกษา จำนวน 242 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .986 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.480 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.519 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy}=.880) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_4) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 78.63 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .359X_4 + .315X_2 + .290X_3 + .161$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_y = .377Z_{X4} + .328Z_{X2} + .315Z_{X3}$

คำหลัก: ปัจจัยทางการบริหาร, การบริหารงานวิชาการ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the level of the factors affecting academic administration of school, 2) To study the level of academic administration of school. 3) To study the relationship between the factors and the academic administration of school and, 4) To study the factors affecting the academic administration of school. The sample group consisted of the administrators and the teachers, totaling of 242 people determined by using the Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan, 1970), Stratified random sampling was employed with simple random sampling through lottery drawing. The research instrument used was a questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.986. 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 level of factor affecting academic administration in school by mean and standard deviation was at a high level. ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.484) 2) The level of academic administration in school by mean and standard deviation was at a high level. ($\overline{X}$ 4.46, S.D.= 0.519) 3) The factors affecting the academic administration in school overall had a high level of positive relationship (r_{xy}=.880) with statistical significance at .01 level with the academic administration of the school. 4) Good predictive variables of the factors affecting academic administration of school were the factor of parents and community (X_3), the factor of buildings (X_4) and the factor of teachers (X_2). All of these were statistical significance at the .01 level. The cumulative correlation coefficient was at 0.888. The prediction of academic administration of school was 78.63 percent and could be written in a prediction equation as follows:

Forecasting equations in raw score:

$Y = .359X_4 + .315X_2 + .290X_3 + .161$

Forecasting equations in standard score:

$Z_y = .377Z_{X4} + .328Z_{X2} + .315Z_{X3}$

Keywords: Factors, Academic Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญญา

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษา

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579,2560) ความท้าทายประเทศไทยต้องเผชิญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนอาจเรียกโลกในยุคปัจจุบันนี้ว่าเป็นโลกยุคดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย,2561) จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศตามโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่จะรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนระบบคิด (Mindset)และปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ก้าวไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการทักษะ ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563)

ปัจจุบันพบว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ยังประสบปัญหาในการบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญ การติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของครู ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ

จากสภาพการดำเนินการดังกล่าว มีผู้วิจัยหลายท่านนำปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเพื่อนำเป็นข้อมูลในการสร้างคุณภาพขององค์กรให้มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดย

มุ่งหวังที่จะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

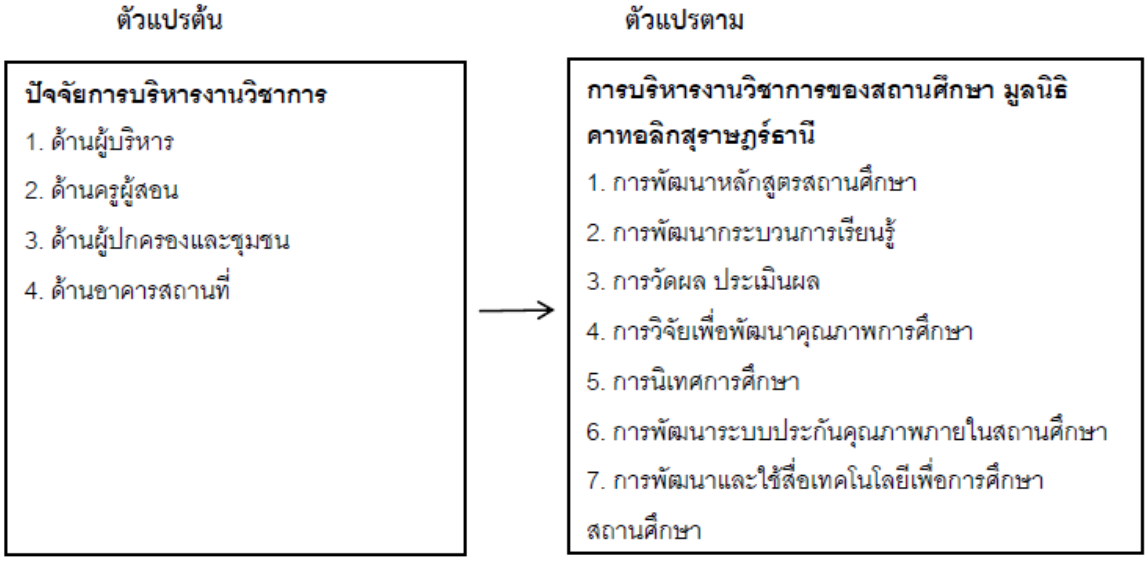
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชนสามารถนำสารสนเทศจากงานวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยจากการสังเคราะห์ตาม กระทรวงศึกษาธิการ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560: 90) ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์ (2561 : 62) ปารณี เพชรสีช่วง (2561: 65) อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา (2561: 38) ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562) สาริศา จันทร์แรม (2562) อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562 : 27) วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2563) ชนากานต์ เอี่ยมสะอาด (2564: 33) นฤมล มณีแดง และ สมใจ สืบเสาะ (2564) กรรณิกา อรรถชัยยะ (2565 : 33) กัลชิญา ทองหัตถา (2565 : 34) พิรญาณ์ แร่ทอง (2565 : 57) สุภักดิ์ศิริ แก้วมาพะเนา (2565 : 81) จิรวัฒน์ อำมุกคะ (2566) ญาดา สุทธิ (2566) ณัฐวุฒิ หอดขุนทด (2567: 34) ทำให้สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน และอาคารสถานที่ทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน และอาคารสถานที่ สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานีเป็นการวิจัยสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 23 คน ครูจำนวน 626 คน รวมทั้งหมด 649 คน สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ประจำปีการศึกษา 2568 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 43) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 กับนิยามศัพท์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .8-1 ดำเนินการตามผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองที่ร้องขอจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี จำนวน 242 คน ผลการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean), $\overline{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), S.D. โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับระดับ มาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean), $\overline{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), S.D. โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับระดับปานกลาง

2 หมายถึง บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของ คำตอบตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) และเทียบจากเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560: 116)

ค่า r = 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r = 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r = 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r = 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เลย

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด มูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean), $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation), S.D. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item-Total Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) สถิติการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี” จากประชากรทั้งหมด จำนวน 649 คน สุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยไว้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมไว้ ดังนี้

ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผู้บริหาร	4.42	0.605	มาก	4
2. ด้านครูผู้สอน	4.42	0.540	มาก	3
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.43	0.563	มาก	2
4. ด้านอาคารและสถานที่	4.52	0.546	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.45	0.480	มาก	

ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.480) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านอาคารและสถานที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.546) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.563) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.605)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมไว้ ดังนี้

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.47	0.529	มาก	4
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.52	0.547	มากที่สุด	2
3. การวัดผลและประเมินผล	4.43	0.609	มาก	5
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.39	0.602	มาก	7
5. การนิเทศการศึกษา	4.48	0.554	มาก	3
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.56	0.527	มากที่สุด	1
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.41	0.614	มาก	6
รวม	4.47	0.519	มาก	

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. =0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.527) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.547) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.602)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	.616**	1.000				
X_3	.657**	.712**	1.000			
X_4	.597**	.565**	.644**	1.000		
X_t	.841**	.858**	.894**	.809**	1.000	
Y_t	.674**	.766**	.791**	.765**	.880**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .880) หรืออยู่ในระดับที่คล้อยตามกันเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านของปัจจัยการบริหารงานวิชาการในของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงและด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงประกอบด้วยปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนและปัจจัยด้านอาคารสถานที่

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.161	.146		1.105	.270
ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_4)	.359	.038	.377	9.501**	.000
ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2)	.315	.042	.328	7.580**	.000
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	.290	.043	.315	6.745**	.000
R = .888 Adjusted R^2 = .7863 Std. Error of the Estimate = .240					
F = 296.531 Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X_4) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .888 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 78.63 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .240

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .359X_4 + .315X_2 + .290X_3 + .161$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .377Z_{X4} + .328Z_{X2} + .315Z_{X3}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงโครงสร้างของอาคารเรียน ห้องเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา และพื้นที่กิจกรรมต่าง ๆ อาคารสถานที่ที่มีคุณภาพควรมีความปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทดี และมีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม นอกจากนี้ การออกแบบและจัดวางพื้นที่อย่างมีระเบียบสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน สอดคล้องกับ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง อาคารสถานที่ มีอาคาร สถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการบริหารงานวิชาการ การดูแลสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี มีแผนการปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ มีวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพียงพอในการบริหารงานวิชาการ การวางแผนจัดหาจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการจัดระบบบริการเบิก-ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีระบบการเบิกจ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการจัดหางบประมาณ สอดคล้องกับผลวิจัยของ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลวิจัยของ ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ ญาดา สุทธิ (2566) กล่าวว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาการจกระบวนการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับผลวิจัยของ

ญาดา สุทธิ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง (r_{xy}= .880) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านอาคารสถานที่ สอดคล้องกับ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นเหตุให้การบริหารงานด้านวิชาการประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านอาคารสถานที่ สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิรญาณ์ แร่ทอง (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

4. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี โดยปัจจัยทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 78.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ได้เห็นถึงความสำคัญในปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานีให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) ปัจจัยด้านอาคารและสถานที่ (X_4) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิรญาณ์ แร่ทอง (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องผลวิจัยของ แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคาทอลิกสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงานสูง สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้เกิดจิตสำนึกด้านการพัฒนาในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการวิเคราะห์ปัญหาในระบบการศึกษา ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบและค้นหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ และองค์ประกอบอื่น ๆ ในระบบการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา ทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน โดยมีพัฒนาครูหรือประเมินนโยบายทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดจากตัวแปรทั้งหมด 4 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน มีการกำกับติดตาม มุ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการทำงานของฝ่ายวิชาการ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการนำแนวคิดวิธีการ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านอาคารและสถานที่ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น การที่จะพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพจึงควรศึกษาความสำคัญในด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงโครงสร้างของอาคารเรียน ห้องเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา และพื้นที่กิจกรรมต่าง ๆ อาคารสถานที่ที่มีคุณภาพควรมีความปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทดี และมีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม นอกจากนี้ การออกแบบและจัดวางพื้นที่อย่างมีระเบียบสามารถส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาด้านผู้บริหารเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรศึกษาแนวการพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก จึงควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกางผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กรรณิกา อรรถชัยยะ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

กัลชิญา ทองหัตถา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิรวัฒน์ อำมุกคะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ญาดา สุทธิ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวุฒิ หอดขุนทด. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นฤมล มณีแดง และ สมใจ สืบเสาะ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ประจวบคีรีขันธ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปารณี เพชรสีช่วง. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปิยะพร เขียวอินทร์. (2662). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิรญาณ์ แร่ทอง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์ และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สาริศา จันทร์แรม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภักดิ์ศิริ แก้วมาพะเนา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21., *Journal of Modern Learning Development,* 5(6),370.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

The Super Leadership of School Administrators in the Suan Thepparat Theepathai Chalermchrakiat Educational Cluster, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

สาวิตรี อดิศักดิ์สดใส[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

** อีเมล: sawitree.adis@northbkk.ac.th โทรศัพท์ 097-2899296*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 243 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 1088) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที สถิติค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) การทำให้ครูเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้น สนับสนุน

และช่วยเหลือให้บุคลากรตระหนักต่อเป้าหมาย 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความไว้วางใจและสร้างความพึงพอใจ

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the super leadership of school administrators; 2) compare the super leadership of school administrators; and 3) examine guidelines for developing the super leadership of school administrators in the Suan Thepparat Theepathai Chalermphrakiat Educational Cluster under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 243 teachers in the Suan Thepparat Theepathai Chalermphrakiat Educational Cluster under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined by using Taro Yamane’s formula (1973: 1088). The research instruments were a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .976, and a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall super leadership of school administrators was at a high level; 2) when classified by gender, educational level, and work experience, no statistically significant differences were found overall; however, when classified by school size, the overall differences were statistically significant at the .05 level; and 3) the guidelines for developing the super leadership of school administrators consisted of seven aspects: promoting teachers’ self-leadership, serving as role models for self-leadership, encouraging personnel to set goals independently, fostering positive thinking patterns, facilitating self-leadership, supporting self-leadership thro.

Keywords: Leadership, Super Leadership, School Administrator

บทนำ

การศึกษาในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงไร้พรมแดน ส่งผลให้ระบบการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อบริบทสังคมดิจิทัล การบริหารการศึกษาจึงต้องปรับแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมและยั่งยืน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมุ่งสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ทุกช่วงวัย

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างเขตเมืองและชนบท ระหว่างภูมิภาค ตลอดจนสถานศึกษาต่างสังกัดและต่างขนาด อีกทั้งข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณที่ส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากร ทำให้งบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้มีจำกัด ส่งผลให้ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ ทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ซึ่งยิ่งทวีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในบริบทดังกล่าว การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดการนำตนเอง โดยเฉพาะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความสามารถ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและสังคมเจริญงอกงามผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) ขณะที่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำหน้าที่เสมือนผู้สอนและผู้ชี้แนะเพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลแก่สมาชิก (ดารุวรรณ ถวิลการ, 2558) แนวคิดดังกล่าวประกอบด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การเป็นต้นแบบ การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การสนับสนุนและให้คำปรึกษา การสร้างทีมงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนำตนเอง ทั้งนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังคม

ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและไม่ปิดกั้นความคิด (Nameiam, 2007 อ้างใน Chanasit, 2016) รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Yuenyaw, 2018) โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz และ Sims (1991) ที่มุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมและนวัตกรรมก้าวหน้า การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและเป็นผู้นำในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนเป็นบุคลากรสำคัญที่สะท้อนกระบวนการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงเป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมให้ครูนำตนเองตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ และช่วยให้การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 243 คนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane. 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 243 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี
2. จบการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ กับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, หน้า 42) ปรับให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

4. หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α-Coefficient) .976 จึงจะนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

7. จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติพร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

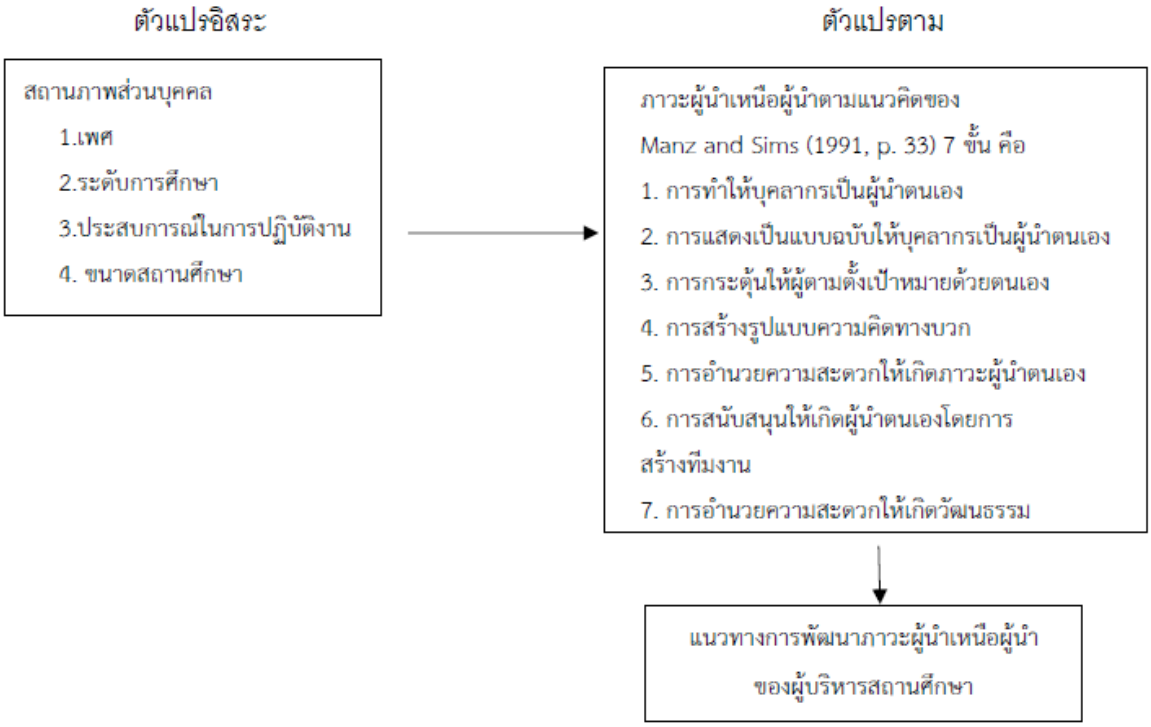
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยมุ่งศึกษากาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Manz and Sims (1991, p.33) ซึ่งเน้นกระบวนการของภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 65.84 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 56.79 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนนทบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.47	0.181	มาก	7
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.48	0.173	มาก	6
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.48	0.160	มาก	5
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.50	0.152	มาก	1
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.50	0.155	มาก	2
6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.48	0.150	มาก	4
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.49	0.142	มาก	3
รวม	4.49	0.109	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.109) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.152) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.155) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.181)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	p-value	t	p-value	f	p-value	t	p-value
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	-0.706	0.481	0.379	0.705	0.190	0.903	1.099	0.350
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	-1.991	0.039*	-1.258	0.210	0.400	0.753	0.523	0.667
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	-2.073	0.030*	-0.635	0.526	0.679	0.566	1.590	0.192
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	-1.720	0.087	-0.064	0.949	0.720	0.541	1.288	0.279
5.การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	-0.351	0.726	-0.197	0.844	0.278	0.842	4.228	0.006**
6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	-0.092	0.927	-1.432	0.153	0.860	0.463	2.802	0.041*
7.การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	-0.102	0.919	-0.166	0.868	0.270	0.847	3.780	0.011**
รวม	-1.488	0.138	-0.566	0.572	0.485	0.702	3.325	0.020*

จากตาราง 2 พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความคิดเห็นไม่แตกแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ร่วมกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจในงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มให้กำกับ ติดตามประเมินงานตนเอง และทีมงานได้ ยึดหลักธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานอย่างยุติธรรมไม่ลำเอียง และติดตามผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ติดตามระเบียบและแนวปฏิบัติของต้นสังกัด แล้วประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรผ่านที่ประชุมและทำตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ การกำกับตนเองและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนต่อเนื่อง

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างงานและพรรณนางานให้ชัดเจน พร้อมกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย วางแผน และขับเคลื่อนงานด้วยตนเอง จัดประชุมปรึกษาหารือสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาและเสริมความเชื่อมั่นให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและพัฒนาศักยภาพ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านเจตคติเชิงบวก เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝัง Growth Mindset พร้อมยกย่องชื่นชมอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผู้บริหารควรส่งเสริมให้มองปัญหาเป็นโอกาส เรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่เน้นการตำหนิ สนับสนุนคำปรึกษาให้ทำงานตามระเบียบและเหมาะกับบริบท แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดหาเครื่องมือ/ทรัพยากรที่จำเป็นและให้คำแนะนำเชิงโค้ชมากกว่าการสั่งการ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะคิด สื่อสาร และภาวะผู้นำ จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผ่านกลุ่มย่อยและการร่วมกันหาทางออก มอบหมายงานตามความสามารถอย่างชัดเจนและสร้างบรรยากาศไว้วางใจ เปิดรับความคิดเห็น พร้อมสื่อสารสองทางและตัดสินใจร่วมกัน

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรยกย่องพฤติกรรมการกำกับตนเอง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากแบบอย่าง กำหนดระเบียบ วินัย บรรทัดฐาน และโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ควบคู่กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันและมีระบบติดตามประเมินผลสม่ำเสมอเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่เป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำองค์กรพึงมี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำหมายถึง ผู้นำที่นำผู้อื่นไปสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผ่านการทำหน้าที่เสมือน “ผู้สอน” และ “ผู้ชี้แนะ” ส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนสามารถค้นพบศักยภาพของตน ตลอดจนใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้อื่นสามารถจูงใจตนเอง กำกับตนเอง และนำตนเองได้อย่างยั่งยืน อันเป็นผลจากการขับเคลื่อนตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งผลการศึกษาของ Ohio State University และ University of Michigan ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคคลและความสัมพันธ์จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องงานวิจัย อนุวัตร ศรีพระนาม (2560,น. 256-264) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนากาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของเตือนใจ สมคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562: น.64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพและหลักธรรมาภิบาลที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมาคือด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดย Fiedler อธิบายว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ (Dubrin, 2010: 55-57) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ ชูสอน ที่ระบุว่าผู้นำต้องสามารถปรับบทบาทและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและผู้ตาม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557: 31)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของสุกัญญา สุวรรณดี (2559: 72-74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของสายใจ ชูฤทธิ์ (2560: 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัย ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559: 84-86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2560: 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของเตือนใจ สมคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของกฤติยา มามีชัย (2562: 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ห้อขุนทศ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ยึดหลักธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ประยุกต์ใช้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และความยุติธรรม ไม่ลำเอียง เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วม และสนับสนุนให้สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561: 1) ที่กล่าวว่า “หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคนไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าแข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต” และวิโรจน์ สารัตนะ (2557: 42-43) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการนำคนอื่นเพื่อให้สามารถนำตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารที่เน้นการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วม ซึ่ง Sergiovanni อธิบายว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni, 1987: 9) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey, Blanchard and Johnson ที่มองว่าการบริหารเป็นการประสานทรัพยากรบุคคล และกระบวนการ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารต้องมีวินัย ความรับผิดชอบและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ระบุว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความเฉลียวฉลาด ความริเริ่ม และความมั่นใจตนเอง ควรแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง โดยส่งผลงานเข้าร่วมประกวดและรับรางวัล ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนจะส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้ตาม (Blake & Mouton, 1985: 112) สอดคล้องกับ Bennis และ Nanus ที่ระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาผู้อื่นให้เติบโตเป็น

ผู้นำได้ (Bennis & Nanus, 1985: 215) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กระแส ชนะวงศ์ ที่เน้นว่าผู้นำที่ดีต้องทำหน้าที่สร้างผู้นำ ไม่ใช่เพียงสั่งการ (กระแส ชนะวงศ์, 2556: 1)

3.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการปฏิบัติงานลงสู่ระดับต่าง ๆ ตามโครงสร้างการบริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง จัดการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอเป็นกลไกในการสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนให้บุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตนเอง มองตนเองว่าสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ ส่งผลให้เกิดความกล้าในการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Stogdill (1974: 4) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดย Yukl ระบุว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน (Yukl, 2006: 5) สอดคล้องกับ Phillips and Gully ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจช่วยเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Phillips & Gully, 2012: 117) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ ที่เห็นว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2560: 27)

3.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกของผู้บริหาร ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยแสดงเจตคติที่ดีต่อองค์กรและบุคลากร เป็นแบบอย่างการคิดเชิงบวกและทำงานร่วมกัน ควรยกย่อง ชื่นชม และยอมรับความพยายาม/ความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมความภาคภูมิใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานพร้อมนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการวางแผน ดำเนินงาน สรุปผล และสะท้อนผล เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แนวทางนี้สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่มุ่งมนุษย์สัมพันธ์ ตามผลการศึกษาของ Ohio State University และ University of Michigan ที่ชี้ว่าการเน้นคนและความสัมพันธ์ช่วยเสริมขวัญกำลังใจและการมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ที่เน้นความเหมาะสมระหว่างรูปแบบผู้นำกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาแอ็น ปาละวัล ว่าภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ (สมาแอ็น ปาละวัล, 2557: 13)

3.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่เน้นการตำหนิ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนโดยเน้นการจัดการกระบวนการและการปรับตัวตามบริบท มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดย Fiedler อธิบายว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ (Dubrin, 201 : 55-57) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กาง

เพ็ง และประยุทธ ชูสอน ที่ระบุว่าผู้นำต้องสามารถปรับบทบาทและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและผู้ตาม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557: 31)

3.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรจัดการความขัดแย้งด้วยการประชุมกลุ่มย่อย ให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันอย่างเปิดเผยจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารที่มองว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni, 1987) สอดคล้องกับตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake and Mouton โดยเฉพาะรูปแบบผู้นำแบบผู้จัดการทีม ซึ่งเน้นการสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารสองทาง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน (Blake & Mouton, 1985: 119) และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล ที่เน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2557 : 3)

3.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้การยอมรับ ชื่นชม และยกย่องบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมการกำกับตนเอง ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ การรับฟังความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามแบบอย่างจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนคุณค่าและค่านิยมของการเป็นผู้นำตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความยั่งยืนของวัฒนธรรมผู้นำตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Schein ที่ระบุว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างและธำรงรักษาค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร (Schein, 2000: 229) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่มองว่าผู้นำต้องสร้างคนและสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มิใช่เพียงการใช้อำนาจหน้าที่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561: 1)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน การกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นระบบ จะช่วยให้บุคลากรตระหนักในบทบาทของตนเองและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน อันนำไปสู่การพัฒนาความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลที่เน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับปรุงพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศ

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดทักษะการกำกับตนเอง (Self-regulation) และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่าพฤติกรรมและทัศนคติของตนมีอิทธิพล ต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างยิ่ง การปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส มีวินัย และยุติธรรม ตลอดจนการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจะเป็นต้นแบบที่สำคัญให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ การเปิดรับฟังความคิดเห็น การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และเหตุผล รวมถึงการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในภาวะผู้นำของผู้บริหาร อันนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ หรือวิทยฐานะที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบหรือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545).* โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระแส ชนะวงศ์. (2556, มิถุนายน 12). *ภาวะผู้นำใหม่: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2569 จาก http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *SUPER LEADERSHIP: สุดยอดภาวะผู้นำ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ซัคเซสพับลิซซิ่ง.

ณรงค์ศักดิ์ วะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 11(2), 23–35.

เตือนใจ สมคิด. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญญารัตน์ ห้อขุนทศ. (2567). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* ตีรณสาร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี.* (รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* ทิพยวิสุทธิ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, & ประยุทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อภิชาติการพิมพ์.

สมาแอ็น ปาละวัล. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 8 (ศิลาสลัก) อำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง.* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา].

สายใจ ชูฤทธิ์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุวัตร ศรีพระนาม, & ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 11(2), 256–264.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge.* Harper & Row.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III: A new look at the classic that has boosted productivity and profits for thousands of corporations worldwide.* Gulf Publishing Company.

DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership.* (6th ed.). South-Western Cengage

Learning. Fayol, H. (1916). *General and industrial management.* Robert Brookings.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior: Leading human resources.* (8th ed.). Prentice Hall.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves.* Berrett-Koehler.

Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2012). *Organizational behavior: Tools for success.* South-Western Cengage Learning.

Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective.* Allyn and Bacon.

Smith, M. (1971). *Educational leadership: Culture and diversity.* Athenaeum Press.

Schein, E. H. (2000). *Organizational culture and leadership.* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research.* Free Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.* (3rd ed.). Harper & Row.

Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations.* (6th ed.). Pearson/Prentice Hall.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE PROCESS IN SCHOOLS UNDER THE KHLONG SAM WA DISTRICT OFFICE BANGKOK METROLITAN

กมลทิพย์ สุมาลัย[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, kamonthip.suma@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .690) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X5) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 47.58

คำหลัก: ภาวะผู้นำทางวิชาการ , การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the academic leadership of school administrators under the Khlong Samwa District Office, Bangkok 2) To study the academic leadership of school administrators under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok. 3) To study the internal quality assurance operations of educational institutions under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok. 4) To study the relationship between the academic leadership of school administrators and the internal quality assurance operations of educational institutions under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok. To study the academic leadership of school administrators that affects the internal quality assurance operations of schools under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok, the research sample included administrators and teachers of schools under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok, for the academic year 2025. A total of 250 samples were obtained thru simple random sampling. The data collection instrument was a Likert-scale questionnaire with a reliability of 0.98. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that:

1. The academic leadership of school administrators under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok, overall, is rated at a high level.

2. The implementation of internal quality assurance in educational institutions under the Khlong Sam Wa District Office, Bangkok, overall received a high level of agreement.

3. The relationship between the academic leadership of school administrators and the internal quality assurance operations of schools under the Khlong Sam Wa District Office in Bangkok is overall at a moderate level (r = .6 9 0) with statistical significance at the .01 level.

4. Factors affecting the implementation of internal quality assurance in educational institutions include the management of curricula and teaching (X5), which has a statistically significant relationship with the implementation of internal quality assurance at the .01 level. This factor can predict academic management in educational institutions by 47.58 percent.

Keywords: Academic leadership, internal quality assurance operations in educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อแผนการศึกษาแห่งชาติก่อนหน้านี้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการผ่านสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ฉบับใหม่ขึ้น เพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยมุ่งให้สถานศึกษาทุกแห่งได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการต่อการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ หลายท่าน เช่น เชลล์ (Chell. 2001: 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน ของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาการศึกษา ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษาสอดคล้องกับ เจษฎา ถังเงิน (2560: 20) ที่ได้สรุปความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาการที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จัดได้ว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่เมื่อลงไปในระดับ

รายสถานศึกษาแล้วจะพบว่า ยังมีปัญหาด้านคุณภาพอยู่มาก โดยเฉพาะ สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กยังมีคุณภาพและมาตรฐานที่ต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ (สำนักงานเขตคลองสามวา.2567:ออนไลน์) แนวทางหนึ่งของการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร คือ การใช้กลไกการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาในการขับเคลื่อนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษา ทุกแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนของชาติให้ มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของประเทศต่อไป

จากปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและปัญหาการประกันคุณภาพภายใน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

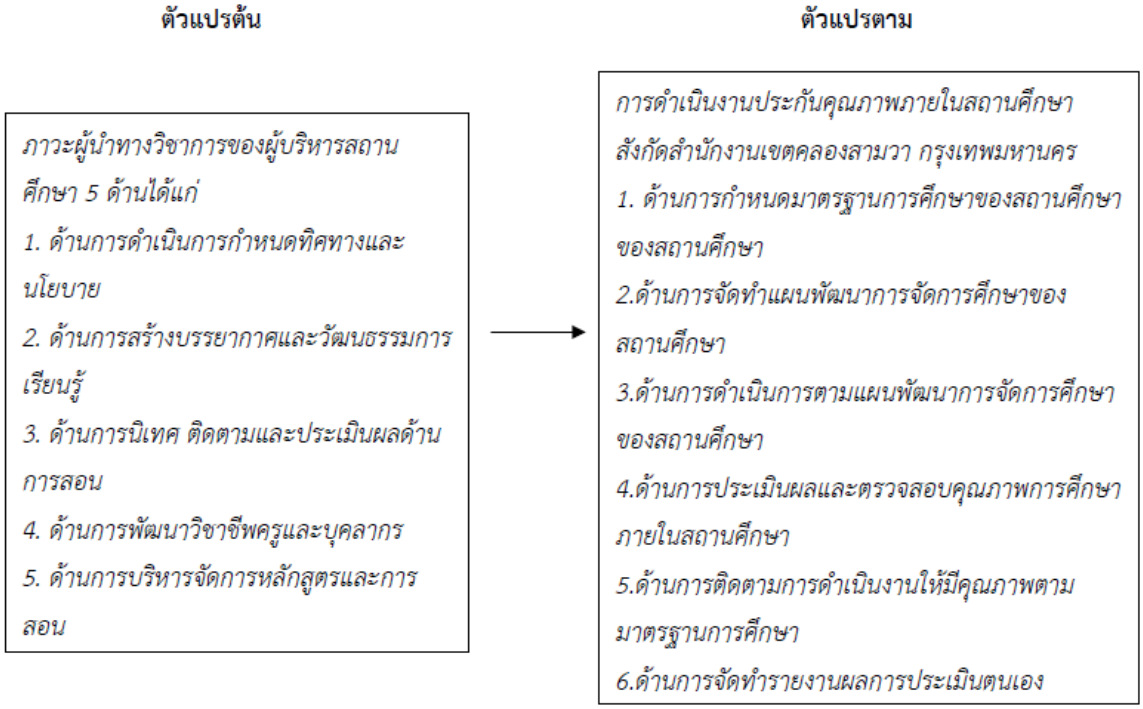
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
2. สถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและจัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย

ได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์ขอบข่าย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ กลิคแมน (Glickman, 2007), จาแซดและอัลกอซ์ซิน (Jazzar and 7 Algozzine. 2007), เมลคาเรค, จานาและฮอย (Mielcarek, Jana and Hoy. 2005), ฮอยและฮอย (Hoy & Hoy. 2003), แมคนีลย์, คาวานาห์ และซีลคอคซ (McNeill, Cavanagh and Silcox. 2003), แมกนิฟ และไวท์เฮด (Mcniff and Whitehead. 2002: 68), แลชเวย์ (Lashway. 2002), กรุง (Krung. 1992), ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ (Hallinger and Murphy. 1985), วิเชียร ทองคลี่ (2560), สกล คามบุศย์ (2559), ชวนะ ทวีอุทิศ (2558), ดำรง มูลป้อม (2557) จากการสังเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับ สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน 4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และ 5) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกระบวนการ การพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สามารถสะท้อนคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนเกิดความมั่นใจว่านักเรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 18 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด 670 คน (สำนักงานเขตคลองสามวา.2568:ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 คน จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ตามจำนวน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการดำเนินการกำหนดทิศทางและนโยบาย (x1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (x2) ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน (x3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (x4) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (x5)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษา (y1) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (y2) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (y3) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (y4) ด้านการติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (y5) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (y6)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน และนำแบบสอบถามฉบับที่ได้คำตอบครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (x1)	4.07	0.446	มาก	5
2.ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (x2)	4.08	0.484	มาก	4
3.ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน(x3)	4.12	0.488	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร(x4)	4.13	0.511	มาก	1
5.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน(x5)	4.10	0.501	มาก	3
รวม	4.10	0.443	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.443) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.13, S.D. = 0.511) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน (x3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.488) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน (x5) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.501) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(y1)	4.09	0.489	มาก	2
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (y2)	4.08	0.491	มาก	5
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (y3)	4.09	0.472	มาก	4
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (y4)	4.09	0.489	มาก	3
5. ติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน (y5)	4.07	0.497	มาก	6
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (y6)	4.11	0.484	มาก	1
รวม	4.09	0.455	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.445) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (y6) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.484) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.489) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (y4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.489) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	xt	Yt
X_1	1.000						
X_2	.791**	1.000					
X_3	.694**	.856**	1.000				
X_4	.622**	.825**	.898**	1.000			
X_5	.637**	.774**	.848**	.896**	1.000		
xt	.815**	.932**	.946**	.937**	.917**	1.000	
Yt	.485**	.517**	.588**	.613**	.690**	.638**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย (x1) มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง (r =.485) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (x2) มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง (r =.517) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน (x3) มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง (r =.588) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร (x4) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (r =.588) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน (x4) มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง (r = .690) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (xt) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (r = .638) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.966	0.201	0.690	4.817**	0.000
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X5)	0.728	0.048		15.005**	0.000
R =.690 Adjusted Square = 47.58 Std. Error of the Estimate = 0.384					
F = 225.140 Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 1 ตัว ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประคุณภาพภายในสถานศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .690 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 47.58 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .384

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 1 ตัวแปร ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X5) (=.728) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 1 ตัวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.966+0.728X5$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY = 0.690ZX5$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .690$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .690 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 47.58 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .384 ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.966+0.728X5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.690ZX5$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการติดตามผลประเมินผลที่ชัดเจน นอกจากนั้นผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ

เชิงสร้างสรรค์กับครู เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสานสนเทศ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล สะท้อนคุณภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน จัดทำรายงานเป็นไปตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำข้อมูลใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาม (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน

ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .690 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 47.58 และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบได้ ดังสมการ Y = 0.966+0.728X5 สอดคล้องแนวคิดของ สุทธิศักดิ์ โคกคาม (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 24 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ก็จะตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562: 10) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่ สามารถวัดและสังเกตได้ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะความเป็น ผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถโน้มน้าวจงใจหรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงและ จัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับ

บริบทของสถานศึกษา นโยบายทางการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการสื่อสารนโยบายทางวิชาการให้มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกันในสถานศึกษา

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ด้านที่น้อยที่สุด คือ ติดตามการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการระบุบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การติดตามเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อนและปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบร่วม และความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553ก, ข, ค). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กาญจนา แสงสารพันธ์. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา ถังเงิน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิศักดิ์ โคกคาน. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ตำบลธารน้ำทิพย์อำเภอเบตงจังหวัดยะลา

Chinese Language and Identity in the Dragon Boat Festival within the Context of Cultural Tourism in Than Nam Thip Subdistrict, Betong District, Yala Province

วันวิวาห์ แซ่ชั้น[1], วิจิตรา บุญแล[2], ไพลิน บรรพโต[3], รัตตา พัฒน์แก้ว[4], ประภาศรี เหิกขุนทด[5]

[1]คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, wanwiwa_sa@northbkk.ac.th

[2]คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, wanwiwa_sa@northbkk.ac.th

[3]คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, wanwiwa_sa@northbkk.ac.th

[4]คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, wanwiwa_sa@northbkk.ac.th

[5]คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, wanwiwa_sa@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในตำบลธารน้ำทิพย์ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา และ 2) วิเคราะห์อัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์เอกสาร จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุไทยเชื้อสายจีน กลุ่มผู้ประกอบการทำบ๊ะจ่าง และกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านการท่องเที่ยว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการตีความตามกรอบภาษาและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาษาในบริบทของเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมิได้ทำหน้าที่เพียงเครื่องมือในการสื่อสาร หากแต่เป็นระบบสัญญะที่สะท้อนความหมายทางวัฒนธรรมของชุมชน การเรียกชื่ออาหารว่า “บ๊ะจ่าง” ซึ่งเป็นคำยืมจากภาษาจีนสำเนียงฮกเกี้ยน ทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ทางภาษาในการธำรงร่องรอยทางชาติพันธุ์และความทรงจำร่วมของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างเป็นพื้นที่ทางสังคมที่สะท้อนการประกอบสร้างและการต่อรองอัตลักษณ์จีนในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้ โดยชุมชนยังคงรักษารากเหง้าวัฒนธรรมจีนผ่านพิธีกรรม ภาษา และกรรมวิธีการทำอาหาร ขณะเดียวกันก็มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยร่วมสมัย อัตลักษณ์ที่ปรากฏผ่านภาษาและอาหารเทศกาลดังกล่าวยังสามารถพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ได้

โดยสรุป ภาษา อัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กันในลักษณะกระบวนการเชิงพลวัต กล่าวคือ ภาษาเป็นฐานของการสร้างความหมาย ความหมายก่อรูปเป็นอัตลักษณ์

และอัตลักษณ์ที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่ช่วยเพิ่มคุณค่าและศักยภาพของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ชายแดนพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ

คำหลัก: อัตลักษณ์จีน, เทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, อำเภอเบตง, ตำบลธารน้ำทิพย์

Abstract

This research aimed to: 1) examine the linguistic meanings embedded in the cuisine of the Dragon Boat Festival within the Thai-Chinese community in Than Nam Thip Subdistrict, Betong District, Yala Province; and 2) analyze Chinese cultural identity and its connection to cultural tourism. This study employed a qualitative research approach, utilizing in-depth interviews and document analysis. Data were collected from 10 key informants, including community leaders, Thai-Chinese elders, Bac-chang (zongzi) entrepreneurs, and tourism officials. The data were analyzed using content analysis and interpretive approaches based on the language and cultural framework.

The findings for the first objective revealed that language within the context of the Dragon Boat Festival functions not merely as a communication tool, but as a semiotic system reflecting the community’s cultural meanings. The term “Bac-chang,” a loanword from the Hokkien Chinese dialect, serves as a linguistic symbol that preserves ethnic traces and the collective memory of the Thai-Chinese community in Betong.

Regarding the second objective, the results indicated that the Dragon Boat Festival serves as a social space reflecting the construction and negotiation of Chinese identity within the multicultural context of the southern border. The community maintains its Chinese roots through rituals, language, and culinary processes while simultaneously adapting to the contemporary Thai social context. The identity manifested through the festival's language and cuisine can be further developed into cultural capital, with the potential to promote cultural tourism in the area.

In conclusion, language, identity, and cultural tourism are interrelated through a dynamic process: language serves as the foundation for meaning-making, these meanings shape identity, and a robust identity can be transformed into cultural capital that significantly enhances the value and potential of cultural tourism in a multicultural borderland.

Keywords: Chinese Identity, Dragon Boat Festival, Cultural Tourism, Betong, Than Nam Thip Subdistrict

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเพณีการไหว้บ๊ะจ่าง หรือ "เทศกาลตวนอู่" เป็นมรดกวัฒนธรรมอาหารสำคัญของชาวไทยเชื้อสายจีนทั่วประเทศที่มีเอกลักษณ์แตกต่างกันตามพื้นที่ เช่น ชุมชนฮกเกี้ยนในจังหวัดภูเก็ต หรือย่านเยาวราชในกรุงเทพมหานคร ทว่าสำหรับอำเภอเบตง จังหวัดยะลา เทศกาลนี้มิได้เป็นเพียงการสืบทอดจารีตตามกาลเวลา แต่ยังเป็นภาพสะท้อนของความศรัทธาและการธำรงรักษาอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของบรรพบุรุษไว้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งกลายเป็นสายใยวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเหนียวแน่นทั้งนี้ สามารถอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวผ่านแนวคิดภาษาและวัฒนธรรมที่มองว่าภาษาเป็นระบบสัญลักษณ์ที่สะท้อนความหมายและอัตลักษณ์ของกลุ่มคน โดยเฉพาะการคงใช้คำเรียก “บ๊ะจ่าง” ซึ่งเป็นคำยืมจากภาษาจีน สะท้อนการธำรงร่องรอยทางภาษาและวัฒนธรรมของชุมชน (อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2560) นอกจากนี้ อาหารและเทศกาลยังสามารถพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีบทบาทในการสร้างคุณค่าและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ได้อย่างมีนัยสำคัญ (กติกา กลิ่นจันทร์แดง, 2563)

อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นพื้นที่ชายแดนใต้สุดของประเทศไทยที่มีลักษณะสังคมแบบพหุวัฒนธรรมอย่างชัดเจน โครงสร้างประชากรประกอบด้วยชาวมุสลิมประมาณร้อยละ 50 ชาวไทยเชื้อสายจีนประมาณร้อยละ 30 และกลุ่มอื่น ๆ ร้อยละ 20 ซึ่งสะท้อนการอยู่ร่วมกันของกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา และความเชื่อที่หลากหลายอย่างกลมกลืน (นิวัตน์ สวัสดิ์แก้ว, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ตำบลธารน้ำทิพย์ที่มีประชากรเป็นไทยเชื้อสายจีนกวางไส (**广西**) มากกว่าตำบลอื่นในอำเภอเบตง จึงมีผู้คนกล่าวไว้ว่าเป็นหมู่บ้านของชาวไทยเชื้อสายจีนกวางไสที่ใหญ่ที่สุดของอำเภอเบตง ท่ามกลางความหลากหลายนี้ เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างหรือเทศกาลตวนอู่ กลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญของชาวไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่ ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่พิธีกรรมทางศาสนาหรือความเชื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่ในการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ผ่านภาษาและอาหาร

ภายใต้บริบทการพัฒนาเชิงนโยบาย อำเภอเบตงได้รับการยกระดับให้เป็นหนึ่งในสามเมืองต้นแบบตามกรอบแนวคิด “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา (มนัส สุทธิการ และ ณฏฐาระวี พงค์กระพันธุ์, 2566) การขับเคลื่อนดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน การท่องเที่ยว และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยอาศัยทุนทางวัฒนธรรมเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มมูลค่าและสร้างความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ ในด้านการท่องเที่ยว ข้อมูลเชิงประจักษ์ระบุว่านักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้าสู่จังหวัดยะลาส่วนใหญ่เป็นชาวมาเลเซีย โดยเฉพาะกลุ่มเชื้อสายจีน (วรนาถ แซ่เซ่น และคณะ, 2562) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อรายได้ทางเศรษฐกิจของพื้นที่ การสำรวจทรัพยากรทางวัฒนธรรมในอำเภอเบตงพบว่า ทั้งมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น อาหารท้องถิ่น

กิจกรรมประเพณี และศาสนสถาน ล้วนมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นฐานข้อมูลเพื่อการท่องเที่ยวแบบชุมชนเป็นฐาน (เกษตรชัย และหีม และคณะ, 2567) ซึ่งสะท้อนความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดนและชี้ให้เห็นศักยภาพของมรดกวัฒนธรรมจีนในเบตงที่สามารถพัฒนาเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับวันไหว้บะจ่างเป็นประเพณีจีนโบราณที่สืบทอดต่อกันมา ซึ่งเป็นอีกหนึ่งเทศกาลสำคัญของชาวจีน ถือเป็น 1 ใน 3 เทศกาลสำคัญของชาวจีน ได้แก่ เทศกาลตรุษจีน เทศกาลไหว้พระจันทร์ และเทศกาลไหว้บะจ่าง ซึ่งในบริบทของพื้นที่อำเภอเบตง ประเพณีดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงการประกอบพิธีกรรมตามความเชื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวมกลุ่มทางสังคมและส่งต่อคุณค่าทางวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น การนำเสนอเรื่องราวและวิถีการกินที่ผูกพันกับเทศกาลนี้สามารถพัฒนาไปสู่การสร้างจุดขายใหม่ในการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การทำความเข้าใจในพลวัตและการดำรงอยู่ของประเพณีไหว้บะจ่างจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้การวางแผนจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

อย่างไรก็ตาม งานศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงโครงสร้างหรือภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเป็นหลัก ขณะที่มิติทางภาษาและอัตลักษณ์ในฐานะรากฐานเชิงสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมยังได้รับการศึกษาค่อนข้างจำกัด ด้วยเหตุนี้ การศึกษาภาษาและอัตลักษณ์จีนผ่านเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทของอำเภอเบตงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการซึ่งช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ด้านภาษาศาสตร์สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่ชายแดน และในเชิงปฏิบัติซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การเลือกพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นกรณีศึกษามีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีชุมชนไทยเชื้อสายจีนอาศัยอยู่มาอย่างยาวนาน และมีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีนักท่องเที่ยวเชื้อสายจีนเดินทางเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมิได้มีบทบาทเพียงในระดับชุมชน แต่ยังเป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์ข้ามพรมแดน และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในตำบลธารน้ำทิพย์อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
2. เพื่อวิเคราะห์อัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผ่านอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในพื้นที่ตำบลธารน้ำทิพย์อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างและบทบาทของภาษาในการสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่ตำบลธารน้ำทิพย์อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

2. ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับอัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน

กรอบแนวคิด

งานวิจัยนี้บูรณาการแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่

1. แนวคิดภาษาและวัฒนธรรม (Language & Culture)
2. แนวคิดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity)
3. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism)

งานวิจัยนี้เสนอว่ามีความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ ดังนี้

ภาษา ⟶ การสร้างความหมาย ⟶ การสะท้อนอัตลักษณ์ ⟶ การแปรเป็นทุนทางวัฒนธรรม ⟶การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดภาษาและวัฒนธรรม

แนวคิดภาษาและวัฒนธรรมตั้งอยู่บนฐานความเข้าใจว่า ภาษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรม และเป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดความหมาย ความเชื่อ และความทรงจำทางสังคม Sapir (1921) อธิบายว่า ภาษาไม่เพียงสะท้อนวัฒนธรรม แต่ยังมีบทบาทในการกำหนดกรอบความคิดและโลกทัศน์ของผู้ใช้ภาษา ขณะที่ Kramsch (1998) ชี้ให้เห็นว่า ภาษาเป็น “พื้นที่ทางวัฒนธรรม” (cultural space) ที่เชื่อมโยงผู้คนกับอดีต ประเพณี และอัตลักษณ์ของกลุ่ม

ในกรณีของเทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง หรือที่รู้จักในภาษาจีนว่า “**端午**节” เทศกาลดังกล่าวมีประวัติความเป็นมายาวนานกว่า 2,000 ปี โดยมีรากฐานจากตำนานของชวีหยวน (**屈原**) กวีและขุนนางแห่งรัฐฉูในสมัยจ้านกว๋อ ซึ่งกระโดดแม่น้ำเพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อบ้านเมือง ประชาชนจึงพายเรือออกค้นหาและโยนข้าวห่อใบไผ่ลงแม่น้ำเพื่อไม่ให้ปลากัดกินร่างของเขา ข้าวห่อใบไผ่ดังกล่าวพัฒนามาเป็น “**肉粽**” หรือ “บ๊ะจ่าง” ในบริบทภาษาไทย เทศกาลนี้จึงมิได้เป็นเพียงกิจกรรมตามปฏิทินจันทรคติ หากเป็นพิธีกรรมที่สื่อความหมายเกี่ยวกับความกตัญญู ความจงรักภักดี และความสามัคคีของชุมชน

ในเชิงภาษาศาสตร์ คำว่า “บ๊ะจ่าง” เป็นคำยืมจากภาษาจีนสำเนียงฮกเกี้ยน ซึ่งสะท้อนกระบวนการถ่ายทอดภาษาในชุมชนชาวจีนโพ้นทะเล การคงใช้คำดังกล่าวแทนการแปลเป็นภาษาไทยแสดงให้เห็นถึงการรักษาร่องรอยทางภาษาและการธำรงอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ผ่านระบบสัญลักษณ์ Hall (1997) อธิบายว่า ภาษาเป็นระบบสัญญะที่ทำหน้าที่สร้างความหมายทางวัฒนธรรม ดังนั้น การเรียกชื่ออาหารว่า “บ๊ะจ่าง” จึงมิได้เป็นเพียงการระบุชนิดอาหาร แต่เป็นการสื่อสารถึงรากเหง้าและความทรงจำร่วมของกลุ่ม นอกจากนี้ เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างยังมีความสำคัญในฐานะมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (intangible cultural heritage) ตามกรอบของ UNESCO (2003) เนื่องจากเป็นการผสมผสานระหว่างความเชื่อ พิธีกรรม อาหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน วัฒนธรรมไหว้บ๊ะจ่างในชุมชนไทยเชื้อสายจีนจึงสะท้อนกระบวนการปรับตัวของวัฒนธรรมจีนในบริบทสังคมไทยชายแดนใต้ โดยยังคงรักษาโครงสร้างความหมายหลักของเทศกาลไว้

ในบริบทของอำเภอเบตง การประกอบพิธีกรรมไหว้บ๊ะจ่างและการใช้คำเรียกเฉพาะทางภาษาเป็นกระบวนการผลิตซ้ำวัฒนธรรม (cultural reproduction) ที่เชื่อมโยงคนรุ่นใหม่กับรากเหง้าทางชาติพันธุ์ ภาษาในเทศกาลจึงทำหน้าที่เป็นทั้งสื่อกลางของความหมายและเครื่องมือในการธำรงอัตลักษณ์ของชุมชน

2. แนวคิดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) เป็นกระบวนการสร้างความหมายเกี่ยวกับ “ความเป็นเรา” ของกลุ่มคน ซึ่งมิได้เป็นสิ่งตายตัว หากเป็นสิ่งที่ถูกประกอบสร้าง (constructed) และเปลี่ยนแปลงตามบริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ Hall (1996) อธิบายว่า อัตลักษณ์เกิดจากกระบวนการนิยามตนเองผ่านภาษา สัญลักษณ์ และความทรงจำร่วมของกลุ่ม โดยภาษาและวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการธำรงและผลิตซ้ำความหมายดังกล่าว นอกจากนี้ แนวคิดสัญญะทางภาษาในบริบทสังคมไทยสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดของอมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2560) ที่เสนอว่า ภาษาเป็นระบบสัญลักษณ์ที่มิได้ทำหน้าที่เพียงสื่อสารความหมายโดยตรง หากแต่แฝงนัยทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของผู้ใช้ภาษา โดยเฉพาะในกรณีของคำยืมจากภาษาต่างประเทศ ซึ่งสะท้อนกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการธำรงอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์

ในมิติของพื้นที่ Relph (1976) เสนอแนวคิดเรื่อง place identity ว่า อัตลักษณ์ของสถานที่เกิดจากประสบการณ์ร่วมและสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ผู้คนยึดโยง อาหารและเทศกาลจึงมิใช่เพียงกิจกรรมทางประเพณี หากเป็นเครื่องหมายทางชาติพันธุ์ (ethnic marker) ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างคนกับพื้นที่ และช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

แนวคิดของ Bourdieu (1986) เรื่อง “ทุนทางวัฒนธรรม” (cultural capital) ช่วยอธิบายเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมสามารถกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อได้รับการยอมรับในสังคม อัตลักษณ์ที่

ได้รับการสื่อสารและยืนยันซ้ำผ่านพิธีกรรม ภาษา และการปฏิบัติทางสังคม จึงสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนทางวัฒนธรรมได้ โดยเฉพาะเมื่อถูกเชื่อมโยงกับการรับรู้ของสังคมภายนอก

นอกจากนี้ Goffman (1959) เสนอแนวคิดเรื่องการแสดงบทบาททางสังคม (dramaturgical perspective) ว่า อัตลักษณ์ถูกแสดงออกผ่าน “การแสดง” (performance) ในชีวิตประจำวัน บุคคลเลือกนำเสนอภาพลักษณ์บางประการต่อสาธารณะเพื่อยืนยันตัวตนของตน การเข้าร่วมเทศกาล การประกอบพิธีกรรม หรือการใช้ภาษาเฉพาะกลุ่ม จึงเป็นกระบวนการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ในเชิงปฏิบัติ

3. แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ (UNESCO, 2003) Richards (2018) อธิบายว่า วัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถถูกแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจได้ หากมีการตีความและนำเสนออย่างเหมาะสม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไม่เพียงแต่สร้างประสบการณ์ที่มีความหมายให้กับผู้เดินทาง แต่ยังช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย โดยการสนับสนุนการผลิตสินค้าท้องถิ่นและการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ทำให้เกิดการจ้างงานและการกระจายรายได้ไปยังชุมชน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งเสริมการรักษาเอกลักษณ์และขนบธรรมเนียมท้องถิ่น (Cottam, 2020) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังเป็นช่องทางในการสร้างความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยลดอุปสรรคและความเข้าใจผิดระหว่างประเทศ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาการตลาดที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอนาคต

องค์ประกอบสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังครอบคลุมถึงความถ่องแท้ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่นักท่องเที่ยวแสวงหาในการสัมผัสวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน การจัดการท่องเที่ยวในลักษณะนี้จึงต้องรักษาสมดุลระหว่างการนำเสนอเพื่อความบันเทิงและการรักษาความถูกต้องตามประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ ในยุคปัจจุบันยังมีการประยุกต์ใช้แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง โดยเน้นให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมโดยตรง เช่น การทดลองทำหัตถกรรมหรือการเรียนรู้การปรุงอาหารท้องถิ่น ซึ่งช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับประสบการณ์การเดินทางและสร้างความผูกพันเชิงลึกระหว่างนักท่องเที่ยวกับพื้นที่ การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมจากคนในชุมชนจึงเป็นหัวใจสำคัญเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมอย่างเกินขีดจำกัด โดยการกำหนดขีดความสามารถในการรองรับและการสื่อสารความหมายของมรดกทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบจะช่วยรักษาคุณค่าดั้งเดิมให้คงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และรักษาความภาคภูมิใจในรากเหง้าของคนในท้องถิ่นสืบไป การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเล่าเรื่องราวทางวัฒนธรรมยังเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและเกิดความตระหนักในคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในบริบทของการท่องเที่ยวสมัยใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่อำเภอเบตงจังหวัดยะลา โดยให้ความสำคัญกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และการปฏิบัติการจริงของชุมชนในช่วงเทศกาลเทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง (**端午**节)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากบทบาทและความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเทศกาล ประกอบด้วย ผู้สูงอายุไทยเชื้อสายจีน จำนวน 4 คน ผู้ประกอบการทำบ๊ะจ่าง จำนวน 2 คนผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน 2 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมุ่งให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล (Data Diversity) เพื่อสะท้อนทั้งมิติทางภาษา วัฒนธรรม และเศรษฐกิจการท่องเที่ยว

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความหมายทางภาษาในคำเรียกและการสื่อสารเกี่ยวกับ “บ๊ะจ่าง” ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับเทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง และกระบวนการสะท้อนอัตลักษณ์จีนผ่านพิธีกรรม อาหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการเชื่อมโยงเทศกาลกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษาคือ ตำตลธารน้ำทิพย์ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยเขตการปกครองของตำบลธารน้ำทิพย์แบ่งพื้นที่การดูแลออกเป็นทั้งหมด 4 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านธารน้ำทิพย์ (หรือที่รู้จักในชื่อบ้านอัยเยอร์เบอร์จัง) หมู่ที่ 2 บ้านบาแตตูแง หมู่ที่ 3 บ้านกาแป๊ะซาลัง และหมู่ที่ 4 บ้านจาเราะซูซู ซึ่งหมู่ที่ 1 บ้านธารน้ำทิพย์เป็นพื้นที่ของชุมชนชาวจีนที่สืบทอดประเพณีเทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง

3. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เจาะจง บุคคลที่มีบทบาทและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเทศกาล รวมทั้งสิ้น 10 คน ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ชื่อสถานประกอบการ/ ร้านค้า / หน่วยงาน / องค์การ	ตำแหน่ง	บทบาท / ความเกี่ยวข้อง
กลุ่มผู้สูงอายุไทยเชื้อสายจีน (4 คน)	1	ชุมชนไทยเชื้อสายจีน ตำตลธารน้ำทิพย์ อ.เบตง	ผู้อาวุโส	ให้ข้อมูลประวัติและความหมายของเทศกาล
	2	ชุมชนไทยเชื้อสายจีน ตำตลธารน้ำทิพย์ อ.เบตง	ผู้อาวุโส	ถ่ายทอดความเชื่อและพิธีกรรม
	3	ชุมชนไทยเชื้อสายจีน ตำตลธารน้ำทิพย์ อ.เบตง	ผู้อาวุโส	ให้ข้อมูลด้านภาษาและคำเรียกอาหาร
	4	ชุมชนไทยเชื้อสายจีน ตำยะรม อ.เบตง	ผู้อาวุโส	อธิบายการสืบทอดวัฒนธรรม
กลุ่มผู้ประกอบการทำบ๊ะจ่าง (2 คน)	5	ร้านบ๊ะจ่าง ตลาดเบตง	เจ้าของร้าน	อธิบายขั้นตอนและความหมายของการทำบ๊ะจ่าง
	6	บ๊ะจ่างอากู้	เจ้าของร้าน	สะท้อนการจำหน่ายและความนิยม
กลุ่มผู้นำชุมชน (2 คน)	7	ตำบลธารน้ำทิพย์ อำเภอเบตง	กำนันตำบลธารน้ำทิพย์	ให้ข้อมูลการจัดกิจกรรมเทศกาล
	8	หมู่บ้านธารน้ำทิพย์ อำเภอเบตง	ผู้ใหญ่บ้าน	สนับสนุนข้อมูลการจัดงาน
กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว (2 คน)	9	เทศบาลเมืองเบตง	เจ้าหน้าที่กองการศึกษา	ให้ข้อมูลด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น
	10	เทศบาลเมืองเบตง	เจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ให้ข้อมูลการส่งเสริมการท่องเที่ยว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการเก็บข้อมูลหนังสือ ตำรา บทความ ข้อมูลอินเตอร์เน็ตทั้งภาษาจีนและภาษาไทยที่เกี่ยวข้องและทำการเก็บข้อมูลต่างๆ ในเดือนธันวาคม 2568
2. เมื่อได้รับข้อมูลการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูล
3. ทำการสรุปแนวคิดเพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ไม่ใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) ในการสังเคราะห์และตีความข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปและจัดระเบียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างเป็นระบบ จากนั้นทำการกำหนดรหัสข้อมูล (coding) เพื่อจัดหมวดหมู่ (categorization) และสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก (themes) ก่อนตีความเชิงความหมายภายใต้กรอบแนวคิดทางภาษาและวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้อธิบายการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า บ๊ะจ่าง (**肉粽**) มิได้เป็นเพียงชื่ออาหาร หากเป็นหน่วยความหมายทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ ความเชื่อ และความทรงจำทางชาติพันธุ์ของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา อาหารชนิดนี้จึงทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ทางภาษา (linguistic symbol) ที่สะท้อนรากเหง้าและการสืบทอดอัตลักษณ์ข้ามรุ่น

คำว่า “บ๊ะจ่าง” มีที่มาจากภาษาจีนสำเนียงฮกเกี้ยน (Hokkien) ซึ่งสอดคล้องกับประวัติการอพยพของชาวจีนโพ้นทะเลเข้าสู่พื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยและคาบสมุทรมลายู การคงใช้คำว่า “บ๊ะจ่าง” แทนการแปลเป็นภาษาไทย เช่น “ข้าวห่อใบไผ่” สะท้อนกระบวนการรักษาร่องรอยทางภาษา (linguistic retention) และการธำรงอัตลักษณ์ผ่านคำเรียกเฉพาะ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับ “การเรียกชื่อให้ถูกต้อง” โดยมองว่าการออกเสียงตามสำเนียงดั้งเดิมเป็นการแสดงความเคารพต่อบรรพบุรุษ และเป็นส่วนหนึ่งของการสืบทอดวัฒนธรรมทางภาษาไปยังคนรุ่นหลัง

ในบริบทของอำเภอเบตง ซึ่งเป็นพื้นที่พหุวัฒนธรรม มีชาวไทยเชื้อสายจีนหลายกลุ่มอาศัยอยู่ร่วมกัน ได้แก่ กวางตุ้ง กวางไส ฮกเกี้ยน และแต้จิ๋ว อย่างไรก็ตาม คำว่า “บ๊ะจ่าง” ได้กลายเป็น

คำมาตรฐานที่ใช้ร่วมกันในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่ภาคใต้ของไทยและประเทศมาเลเซียได้รับอิทธิพลจากภาษาฮกเกี้ยนอย่างกว้างขวาง จึงทำให้คำเรียกดังกล่าวมีสถานะเป็นคำกลางในบริบทท้องถิ่น

ในเชิงวัฒนธรรมอาหาร บ๊ะจ่างที่คนไทยเรียกกันโดยทั่วไป แท้จริงแล้วเป็นชนิดย่อยของอาหารที่เรียกว่า “จ้งจี” (**粽子**) ซึ่งมีความหลากหลายตามบริบทภูมิภาคของประเทศจีน ด้วยพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่กว้างใหญ่และความแตกต่างด้านวัตถุดิบ วัฒนธรรม และรสนิยมการบริโภค ทำให้เกิดรูปแบบบ๊ะจ่างที่มีเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างชัดเจน คำกล่าวที่ว่า “เหนือหวาน ใต้เค็ม” มักถูกใช้เพื่ออธิบายแนวโน้มรสชาติของบ๊ะจ่างในประเทศจีน โดยสามารถจำแนกสายตระกูลหลักได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. บ๊ะจ่างสไตล์กวางตุ้ง (กวางตุ้ง ฮ่องกง มาเก๊า) มีลักษณะเป็นทรงพีระมิดหรือทรงแท่ง ไส้มีปริมาณมากและหลากหลาย จัดอยู่ในกลุ่มบ๊ะจ่างเค็มรสจัด ไส้ยอดนิยม ได้แก่ หมูสามชั้นไข่เค็ม ถั่วเขียว กังป๋วย และเห็ดหอม จุดเด่นคือเนื้อสัมผัสนุ่ม มีกลิ่นหอมเข้มข้น นิยมบริโภคทั้งในเทศกาลและในร้านติ่มซำ

2. บ๊ะจ่างเจียซิง (มณฑลเจ้อเจียง ซูโจว) ได้รับการยกย่องว่าเป็น “ราชาแห่งบ๊ะจ่าง” โดดเด่นด้วยความเหนียวนุ่มกำลังดี ไม่เละ และมีรสมันที่ไม่เลี่ยน ไส้ยอดนิยมคือหมูสามชั้นหมักซีอิ๊วสูตรเฉพาะ รูปทรงมักเป็นสี่เหลี่ยมยาวหรือที่เรียกว่า “บ๊ะจ่างหมอน”

3. บ๊ะจ่างสไตล์เหนือ (ปักกิ่ง ซานตง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) เน้นรสหวาน นิยมรับประทานเป็นของหวาน ไส้ที่พบมาก ได้แก่ พุทราเชื่อมและถั่วแดง บางพื้นที่ใช้ข้าวฟ่างแทนข้าวเหนียว ทำให้มีเนื้อสัมผัสหนึบกว่าปกติ วิธีรับประทานมักลอกใบออกแล้วจิ้มน้ำตาลทราย

4. บ๊ะจ่างมินหนาน/ฮกเกี้ยน (ฮกเกี้ยน ไต้หวัน และพื้นที่เบตง) ในภาษาฮกเกี้ยนเรียกว่า “บ๊ะจ่าง” (**肉粽**) จุดเด่นสำคัญคือการนำข้าวเหนียวไปผัดกับเครื่องปรุงก่อนห่อ ทำให้รสชาติเข้มข้นและมีกลิ่นหอมเฉพาะตัว ไส้ยอดนิยม ได้แก่ หมูพะโล้ กุ้งแห้ง เห็ดหอม และเกาลัด

บ๊ะจ่างในอำเภอเบตงได้รับอิทธิพลโดยตรงจากวัฒนธรรมฮกเกี้ยนและแต้จิ๋ว ทั้งในด้านภาษาเรียกและกรรมวิธีการทำ โดยเฉพาะลักษณะ “รสเค็ม” และกระบวนการผัดข้าวก่อนห่อ ซึ่งกลายเป็นรูปแบบหลักที่พบในพื้นที่ รูปแบบดังกล่าวมิได้เป็นเพียงความแตกต่างทางรสชาติ หากสะท้อนสายสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมระหว่างชุมชนจีนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนไทย-มาเลเซีย บ๊ะจ่างจึงทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงเครือข่ายชาติพันธุ์จีนข้ามพรมแดน กล่าวโดยสรุป “บ๊ะจ่าง” ในบริบทของเบตงมิได้เป็นเพียงอาหารเทศกาล หากเป็นเครื่องมือทางภาษาและวัฒนธรรมที่ธำรงความทรงจำร่วม สะท้อนกระบวนการผลิตซ้ำอัตลักษณ์ และเชื่อมโยงชุมชนท้องถิ่นเข้ากับโลกวัฒนธรรมจีนในระดับภูมิภาค

2. วิเคราะห์อัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผ่านอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในอำเภอเบตงมิได้เป็นเพียงกิจกรรมตามปฏิทินจันทรคติของชุมชนจีน หากเป็น “พื้นที่ทางวัฒนธรรม” ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแสดงออก การต่อรอง และการธำรงอัตลักษณ์จีนภายใต้บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้

2.1 เทศกาลในฐานะพื้นที่แสดงอัตลักษณ์ (Identity Performance)

ในบริบทของเบตง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และศาสนา การประกอบพิธีกรรมไหว้บ๊ะจ่างจึงทำหน้าที่เป็น “พื้นที่เชิงสัญลักษณ์” ที่ชุมชนไทยเชื้อสายจีนใช้แสดงความเป็นกลุ่ม (sense of belonging) ผ่านภาษา อาหาร พิธีกรรม และการรวมกลุ่มของครอบครัว การห่อบ๊ะจ่างร่วมกันในครัวเรือนมิได้เป็นเพียงกิจกรรมทำอาหาร แต่เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้และคุณค่าทางวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากสะท้อนว่า การรวมตัวของสมาชิกครอบครัวในช่วงเทศกาลเป็นช่วงเวลาที่ “ทำให้รู้สึกถึงความเป็นจีนของตนเอง” อย่างชัดเจน ดังนั้น อัตลักษณ์จีนในเบตงจึงมิใช่อัตลักษณ์ที่หยุดนิ่ง หากเป็นอัตลักษณ์ที่ถูกประกอบสร้าง (constructed) และผลิตซ้ำ (reproduced) ผ่านการปฏิบัติทางสังคมในเทศกาลอย่างต่อเนื่อง

2.2 การต่อรองอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม

ลักษณะพิเศษของเบตงคือการอยู่ร่วมกันของกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ภายใต้บริบทดังกล่าว เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมิได้จำกัดอยู่เฉพาะชุมชนจีนเท่านั้น หากยังเป็นส่วนหนึ่งของภูมิทัศน์วัฒนธรรมเมืองที่คนต่างศาสนาและต่างเชื้อสายรับรู้และยอมรับ การเปิดพื้นที่จำหน่ายบ๊ะจ่างในตลาดหรือการจัดกิจกรรมเทศกาลในเชิงสาธารณะ สะท้อนกระบวนการ “ต่อรองอัตลักษณ์” (identity negotiation) ระหว่างความเป็นจีนดั้งเดิมกับบริบทสังคมไทยชายแดนใต้ กล่าวคือ ชุมชนยังคงรักษารากเหง้าทางวัฒนธรรมไว้ ขณะเดียวกันก็ปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับบริบทสาธารณะร่วมสมัย อัตลักษณ์จีนในเบตงจึงมีลักษณะเป็น “อัตลักษณ์เชิงพลวัต” ที่ดำรงอยู่ได้เพราะสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล

2.3 บ๊ะจ่างในฐานะทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital)

ผลการศึกษาพบว่า อาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ทั้งในมิติความหมายทางประวัติศาสตร์ ความเชื่อ และกรรมวิธีการผลิตที่มีเอกลักษณ์ เบตงซึ่งเป็นเมืองชายแดนที่มีนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียเชื้อสายจีนเดินทางเข้ามาจำนวนมาก อัตลักษณ์จีนที่ปรากฏผ่านเทศกาลและอาหารจึงสามารถเชื่อมโยงกับความทรงจำทางชาติพันธุ์ของนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าวได้โดยตรง บ๊ะจ่างจึงมิใช่เพียงอาหาร แต่เป็น “สื่อกลางทางวัฒนธรรม” ที่สร้างความรู้สึกใกล้ชิดและเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับนักท่องเที่ยว เมื่ออัตลักษณ์ได้รับการยอมรับในระดับสาธารณะและถูกนำเสนอผ่านกิจกรรมเทศกาล การประชาสัมพันธ์หรือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ดังกล่าวสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจได้

2.4 ความเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายผ่านการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ในกรณีของเบตง เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างเบตง (หรือวันตวนอู่เจี๋ย) ซึ่งเทศกาลนี้จัดติดต่อกันมาตั้งแต่ปี 2567จนถึงปัจจุบัน โดยงานเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างจัดขึ้นตรงกับวันที่ 5 เดือน 5 ตามปฏิทินจีน (31 พฤษภาคม 2568) เป็นงานประเพณีสำคัญของชาวไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีกิจกรรมหลักคือการทำบ๊ะจ่างสูตรโบราณไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ การสาธิตทำบ๊ะจ่าง และการแข่งขันกินบ๊ะจ่างยักษ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, 2568จัดขึ้นในช่วงเดือนมิถุนายนของทุกปี ภายใต้การสนับสนุนของเทศบาลเมืองเบตงและเทศบาลตำบลธารน้ำทิพย์ เพื่อร่วมรำลึกถึง "ชวีหยวน" (屈原) กวีผู้รักชาติและสืบสานมรดกทางวัฒนธรรมจีนดั้งเดิมให้คงอยู่สืบไป กิจกรรมไฮไลท์ที่ดึงดูดความสนใจจากทั้งชาวเบตงและนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียเป็นอย่างมาก คือการแข่งขันกินบ๊ะจ่างไส้แน่นขนาดใหญ่พิเศษน้ำหนักถึง 1 กิโลกรัม ภายในเวลา 10 นาที นอกจากนี้ยังมีพิธีกรรมตามความเชื่อที่สะท้อนผ่านชุดของไหว้มงคลอันประกอบด้วย บ๊ะจ่าง ผลไม้มงคล 5 ชนิด ได้แก่ ส้ม สาลี่ แอปเปิ้ลแดง แก้วมังกร กล้วยหอม และน้ำชา 5 ถ้วย ซึ่งแสดงถึงความประณีตและการรักษาจารีตประเพณีในพื้นที่พหุวัฒนธรรมแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างบตงมีองค์ประกอบครบถ้วนทั้งในด้าน เรื่องเล่าทางประวัติศาสตร์ ภาษาและคำเรียกเฉพาะ พิธีกรรมและความเชื่อกรรม วิธีการทำอาหารแบบดั้งเดิม องค์ประกอบเหล่านี้สามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์ เช่น การสาธิตการห่อบ๊ะจ่าง การเล่าเรื่องตำนานชวีหยวนหรือการจัดตลาดอาหารเทศกาล ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าเชิงประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยว

นายสมัคร นอระพา นายกเทศมนตรี เปิดเผยว่า เทศบาลตำบลธารน้ำทิพย์ ได้จัดโครงการจัดงานวันไหว้บ๊ะจ่าง ประจำปี 2568 ทั้งนี้เพื่ออนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโบราณของชาวไทยเชื้อสายจีน และเพื่อสร้างความสามัคคีของคนในชุมชน และกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวของตำบลธารน้ำทิพย์และอำเภอเบตง (ไทยนิวส์, 2568) ดังนั้นในด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อำเภอเบตงมีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจวัฒนธรรมจีนและอาหารท้องถิ่น ผ่านการจัดงานเทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง ที่ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับอาหาร แต่ยังเป็นการสร้างพื้นที่ในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างชุมชนไทยเชื้อสายจีนและนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ การเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการการทำบ๊ะจ่างและวัตถุดิบที่ใช้ ก็เป็นโอกาสในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับผู้เข้าเยี่ยมชม

นอกจากนี้ การสร้างโปรแกรมทัวร์ที่เน้นการสัมผัสวัฒนธรรม ผ่านการมีส่วนร่วมในการทำอาหาร การสัมผัสกับการใช้ชีวิตประจำวันของชุมชน ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงอัตลักษณ์ที่หลากหลายและการเคารพต่อมรดกทางวัฒนธรรม โดยชุมชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ ยังสามารถสร้างรายได้เสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่อำเภอเบตงจังหวัดยะลา พบประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาษาที่ปรากฏในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมิได้ทำหน้าที่เพียงเครื่องมือสื่อสารในระดับพื้นฐาน หากแต่ทำหน้าที่เป็น “กลไกเชิงสัญลักษณ์” ที่มีบทบาทสำคัญในการสะท้อน ธำรง และผลิตซ้ำอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา การคงไว้ซึ่งคำเรียก “บ๊ะจ่าง” ซึ่งเป็นคำยืมจากภาษาจีนสำเนียงฮกเกี้ยน เป็นประจักษ์พยานของการรักษา “ร่องรอยทางภาษา” (Linguistic traces) ท่ามกลางบริบทสังคมไทยพหุวัฒนธรรม และสะท้อนถึงกระบวนการธำรงความต่อเนื่องของ “ความทรงจำร่วมทางชาติพันธุ์” (Collective ethnic memory) ผ่านระบบสัญญะทางภาษาอย่างมีนัยสำคัญ

ภาษาในเทศกาลจึงมิใช่เพียงชุดคำศัพท์ที่ใช้เรียกขานอาหาร แต่เปรียบเสมือน “พื้นที่ทางวัฒนธรรม” ที่เชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของชุมชนเข้าด้วยกัน การสื่อสารคำดังกล่าวในบริบทพิธีกรรม การถ่ายทอดความหมายสู่คนรุ่นหลัง และการปรับใช้ควบคู่กับภาษาไทยในพื้นที่สาธารณะ สะท้อนให้เห็นถึง “พลวัตของอัตลักษณ์” ที่มีลักษณะลื่นไหล กล่าวคือ อัตลักษณ์จีนในเบตงมิได้ดำรงอยู่อย่างหยุดนิ่ง แต่เป็นกระบวนการที่ถูกประกอบสร้างอย่างต่อเนื่อง (Continuously constructed) ผ่านการปฏิบัติทางภาษา อาหาร และพิธีกรรมที่ปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์อัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผ่านอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า อัตลักษณ์ที่ถ่ายทอดผ่านภาษาและประเพณีการบริโภคอาหาร สามารถแปรสภาพเป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” (Cultural capital) ที่มีศักยภาพสูงต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนที่มีความเชื่อมโยงทางชาติพันธุ์อย่างแนบแน่นกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งนักท่องเที่ยวกลุ่มหลักมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน การนำเสนอเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในฐานะ “มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้” ที่มีคุณค่าเชิงประวัติศาสตร์ จะช่วยสร้าง “คุณค่าเชิงประสบการณ์” (Experiential value) ให้แก่นักท่องเที่ยว ได้ลึกซึ้งกว่าการบริโภคอาหารในเชิงพาณิชย์เพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม การยกระดับเทศกาลสู่มิติการท่องเที่ยวจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานความเข้าใจในความหมายทางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจกับการรักษาคุณค่าทางสัญลักษณ์ของชุมชน โดยสรุป อัตลักษณ์จีนในบริบทของเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างสามารถอธิบายได้ในฐานะกระบวนการเชิงพลวัตที่เชื่อมโยงจาก “ภาษา” สู่ “อัตลักษณ์” และจาก “อัตลักษณ์” สู่ “ทุนทาง

วัฒนธรรม” ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่พหุวัฒนธรรมชายแดนใต้ให้เติบโตอย่างมีรากเหง้าและยั่งยืน

อภิปรายผล

จากข้อสรุปของผลการวิจัยข้างต้นมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

อภิปรายผลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1

การศึกษาความหมายทางภาษาในอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ภาษาในบริบทของเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างมิได้ทำหน้าที่เพียงเครื่องมือเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันเท่านั้น หากแต่ดำรงสถานะเป็น “ระบบสัญญะ” (system of signs) ที่ทำหน้าที่สร้างและผลิตซ้ำความหมายทางวัฒนธรรมของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการแทนความหมาย (representation) ของ Hall (1997) ที่อธิบายว่าภาษาเป็นกลไกสำคัญในการประกอบสร้างความหมายและความจริงทางสังคม

ในบริบทของชุมชนไทยเชื้อสายจีนในอำเภอเบตง การเรียกชื่ออาหารว่า “บ๊ะจ่าง” จึงมิใช่เพียงการระบุชนิดของอาหารเพื่อการบริโภค หากเป็นกระบวนการแทนความหมายของความเป็นจีนผ่านสัญลักษณ์ทางภาษา การคงไว้ซึ่งคำยืมจากภาษาจีนสำเนียงฮกเกี้ยนสะท้อนถึงกระบวนการรักษาร่องรอยทางชาติพันธุ์ (ethnic traces) และการธำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนจีนโพ้นทะเลในพื้นที่ชายแดนใต้

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2560) ที่มองว่าภาษาเป็นระบบสัญลักษณ์ที่แฝงนัยทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของผู้ใช้ภาษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของกติกา กลิ่นจันทร์แดง (2563) ที่พบว่าอาหารและคำเรียกอาหารมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน

นอกจากนี้ การใช้คำว่า “บ๊ะจ่าง” อย่างต่อเนื่องยังสะท้อนบทบาทของภาษาในการเชื่อมโยงความทรงจำร่วมของชุมชน โดยเฉพาะในกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญกับการเรียกชื่ออาหารตามสำเนียงดั้งเดิมในฐานะการแสดงความเคารพต่อบรรพบุรุษ ผลการศึกษาจึงชี้ให้เห็นว่า ภาษาในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างทำหน้าที่มากกว่าการสื่อสาร กล่าวคือ ภาษาเป็นพื้นที่ของการสร้างความหมายทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงประวัติศาสตร์ ความทรงจำ และอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2

การวิเคราะห์อัตลักษณ์จีนและความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผ่านอาหารเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

ในมิติของอัตลักษณ์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Hall (1996) ที่เสนอว่าอัตลักษณ์มิใช่สิ่งหยุดนิ่ง หากเป็นกระบวนการที่ถูกประกอบสร้างและต่อรอง (constructed and negotiated) อย่างต่อเนื่องผ่านภาษา ความทรงจำ และการปฏิบัติทางสังคม เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างจึงเป็น “พื้นที่แห่งการต่อรองอัตลักษณ์” ระหว่างความเป็นจีนดั้งเดิมกับบริบทสังคมไทยร่วมสมัย

ชุมชนไทยเชื้อสายจีนในเบตงยังคงรักษาโครงสร้างความหมายของเทศกาลตามรากเหง้าวัฒนธรรมจีน เช่น การห่อบ๊ะจ่าง การระลึกถึงตำนานชวีหยวน และการรวมตัวของครอบครัว ขณะเดียวกันก็มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมชายแดน เช่น การใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาจีนและการนำเสนอเทศกาลในพื้นที่สาธารณะ การปรับตัวดังกล่าวสะท้อนพลวัตของอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาผ่านกรอบแนวคิดทุนทางวัฒนธรรม (cultural capital) ของ Bourdieu (1986) พบว่าภาษา พิธีกรรม และกรรมวิธีการทำบ๊ะจ่างล้วนเป็นทรัพยากรเชิงสัญลักษณ์ที่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นคุณค่าทางเศรษฐกิจได้เมื่อได้รับการยอมรับในระดับสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นธี เหมมันต์ (2567) ที่พบว่าการสื่อสารอัตลักษณ์อาหารสามารถเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว และสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเทศไทยที่ชี้ว่าอัตลักษณ์สามารถพัฒนาเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยวได้ (กติกา กลิ่นจันทร์แดง, 2563)

ในกรณีของอำเภอเบตง ซึ่งเป็นเมืองชายแดนที่มีนักท่องเที่ยวเชื้อสายจีนจากประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์เดินทางเข้ามาอย่างต่อเนื่อง เทศกาลไหว้บ๊ะจ่างจึงมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะเมื่อมีการตีความและนำเสนอวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richards (2018) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเทศกาลเพื่อการท่องเที่ยวจำเป็นต้องดำเนินควบคู่กับการรักษาคุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อป้องกันกระบวนการทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นสินค้า (commodification) ที่อาจลดทอนความหมายดั้งเดิมของพิธีกรรม

โดยสรุป ภาษา อัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะกระบวนการเชิงพลวัต กล่าวคือ ภาษาเป็นฐานของการสร้างความหมาย ความหมายก่อรูปเป็นอัตลักษณ์ และอัตลักษณ์สามารถพัฒนาเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่พหุวัฒนธรรมชายแดนได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สะท้อนบทบาทของภาษาศาสตร์สังคม (sociolinguistics) ในการอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้อย่างลึกซึ้ง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาษาและอัตลักษณ์จีนในเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่อำเภอเบตงจังหวัดยะลายังมีประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้: หน่วยงานภาครัฐและท้องถิ่นควรส่งเสริมเทศกาลไหว้บ๊ะจ่างให้เป็นปฏิทินท่องเที่ยวหลักของอำเภอเบตง โดยเน้นการสื่อสารผ่านเรื่องราว (Storytelling) เกี่ยวกับความหมายทางภาษาและวัฒนธรรมอาหาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบอัตลักษณ์อาหารจีนชนิดอื่นในพื้นที่พหุวัฒนธรรมชายแดนใต้ เพื่อสร้างเครือข่ายเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Gastronomy Tourism) ที่เชื่อมโยงกันทั้งภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2560). *รวมบทความวิจัยทางภาษาศาสตร์สังคมและภาษาศาสตร์ชาติพันธุ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กติกา กลิ่นจันทร์แดง. (2563). *อัตลักษณ์อาหารกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม.*

นิวัตน์ สวัสดิ์แก้ว. (2561). เส้นทางสู่เบตง: ประตูสู่พื้นที่พหุวัฒนธรรม. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9.* (หน้า 157–159). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มนัส สุทธิการ, และ ณฎฐาระวี พงค์กระพันธุ์. (2566). การพัฒนาเมืองต้นแบบเบตงตามกรอบแนวคิดสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,* 18(2), 21–32.

วรนาถ แซ่เซ่น, ภากร นพฤทธิ์, วรทา รุ่งบานจิต, วรากร แซ่พุ่น, วราลี รุ่งบานจิต, และซูไรดา เจะนิ. (2562). การสำรวจภาพลักษณ์การท่องเที่ยวของอำเภอเบตง จังหวัดยะลาในสายตาของนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียเชื้อสายจีน. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 “สร้างสรรค์งานวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน”.* (หน้า 248–255). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เกษตรชัย และหีม, สกาวรัตน์ บุญวรรโณ, ปัญญา เทพสิงห์, พงษ์ทัช จิตวิบูลย์, และภรณีย์ ยี่ถิ่น. (2567). เบตง: การสรรสร้างแผนที่ท่องเที่ยวจากทรัพยากรทางวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน. *วารสารวิจัยสังคมและปริทัศน์,* 47(2), 272531.

สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2568, 31 พฤษภาคม). *ชาวเบตงและนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียร่วมกิจกรรมการแข่งขันกินบ๊ะจ่างในงานวันไหว้บ๊ะจ่าง ประจำปี 2568.*

ไทยนิวส์. (2568, 31 พฤษภาคม). *ชาวเบตงและนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียร่วมกิจกรรมการแข่งขันกินบ๊ะจ่างในงานวันไหว้บ๊ะจ่าง ประจำปี 2568.*

นธี เหมมันต์. (2567). การสื่อสารอัตลักษณ์อาหารเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: กรณีศึกษาหลาดใต้โหนด จังหวัดพัทลุง. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*

北京市文化和旅游局. (2016). ***粽子：竹叶包裹的****传统美食****. 北京旅游网****.*** https://www.visitbeijing.com.cn/article/48EQmSI4kW5

UNESCO. (2003). *Convention for the safeguarding of the intangible cultural heritage.*

Cottam, H. (2020). *Radical help: How we can remake the relationships between us and revolutionize the welfare state.* Virago Press.

Richards, G. (2018). Cultural tourism: A review of recent research and trends. *Journal of Hospitality and Tourism Management,* 36, 12–21.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

Academic Administration of School Administrators in the Ariyamongkol School Network under the Rayong Primary Educational Service Area 2 Office

สุชาดา วีระพันธ์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ,
Suchada.wira@northbkk.ac.th
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ,
Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูในเครือข่ายอริยมงคล จำนวน 155 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.980 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เครือข่ายอริยมงคลบริหารงานวิชาการโดยผสานระบบที่เข้มแข็งกับความเข้าใจมนุษย์ เริ่มที่การสนับสนุนครูเพื่อสร้างนวัตกรรม ยกระดับผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองคุณภาพอย่างยั่งยืน

คำหลัก: การบริหารงานวิชาการ, เครือข่ายอริยมงคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the academic administration of school administrators in the Ariyamongkol Network under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2; 2) to compare academic administration as classified by personal status; and 3) to investigate guidelines for academic administration within the Ariyamongkol Network under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 155 school administrators and teachers in the Ariyamongkol Network, obtained through simple random sampling. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.60-1.00 and a reliability coefficient of .980, as well as structured interviews with 5 school administrators. Data were analyzed using Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall academic administration of schools in the Ariyamongkol Network was at the highest level.

2. The comparison of academic administration classified by personal status showed that position and educational level yielded no significant differences. However, work experience resulted in a statistically significant difference at the .05 level.

3. The academic administration of the Ariyamongkol Network integrates robust systems with human understanding, beginning with supporting teachers in creating innovation, enhancing academic achievement, and developing students into sustainable, quality citizens.

Keywords: Academic Administration, Ariyamongkol Network, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุก

ภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษาของชาติให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การบริหารจัดการศึกษาที่ดีจึงต้องเน้นการบริหารวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารวิชาการ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงยังได้กำหนดนโยบาย “อ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์เป็น” และ “ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ O-NET และ NT” ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับจังหวัดระยอง ถือเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดระยองโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษายังอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2)

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและต้องเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นงานที่ส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร"

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่มสาระหลักที่ใช้วัดคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานชาติ ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาระบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าว ว่ามีรูปแบบการบริหารอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้สังเกตเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในด้านการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในและการประเมินผล ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เท่ากันในแต่ละโรงเรียน การขาดระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพียงพอในการปรับปรุงการสอน อีกทั้งสื่อนวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพครูยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ดังนั้น การศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคลจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

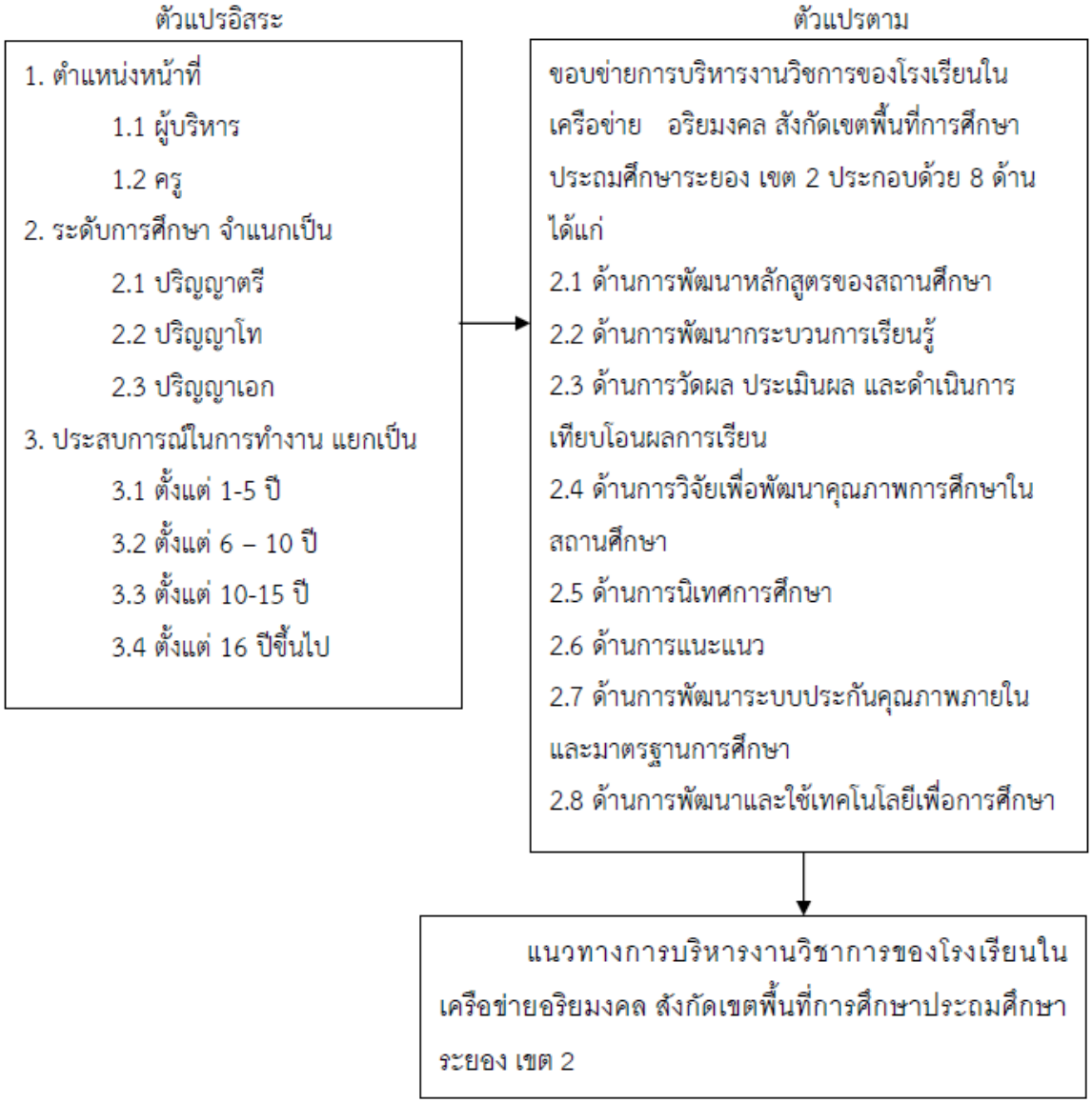
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ทราบสภาพการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจลักษณะการดำเนินงาน จุดเด่น และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของแต่ละบุคคล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอื่น ๆ ได้ต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล จำนวน 8 ด้าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ ยุพา พรมแย้ม (2562) ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) นารี ปราถนาม (2566) นูรไลลา หลังปูเต๊ะ (2565) พัชญ์พิชา จันทา (2563) ทิพย์ยาภา คมขำ 2560) นาตยา อิ่มมาก (2560) นครจงอนุรักษ์ (2564) วรัญญา เปลี่ยนพิพัฒน์ (2560) และ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และแนวคิดนำมาบูรณาการทำการสังเคราะห์จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวนทั้งหมด 239 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู ในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 155 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 1 ฉบับ ได้แก่

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคลสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา รวมถึงตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ คำนวนหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.6-1

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม α =.980

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	n = 155			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.82	0.317	มากที่สุด	3
2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.82	0.299	มากที่สุด	2
3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.81	0.286	มากที่สุด	4
4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.60	0.458	มากที่สุด	8
5 ด้านการนิเทศการศึกษา	4.75	0.308	มากที่สุด	7
6 ด้านการแนะแนว	4.80	0.308	มากที่สุด	5
7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.86	0.296	มากที่สุด	1
8 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.77	0.33	มากที่สุด	6
รวม	**4.78**	**0.27**	**มากที่สุด**	-

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.30) และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.32) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.46)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การบริหารงานวิชการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล	ตำแหน่งหน้าที่		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน	
	t	p-value	F	p-value	F	p-value
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	0.97	0.330	-0.43	0.666	1.541	0.211
2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	0.25	0.796	-0.33	0.746	0.987	0.404
3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1.23	0.220	-0.68	0.495	0.391	0.76
4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.55*	0.003*	-0.39	0.695	0.137	0.937
5 ด้านการนิเทศการศึกษา	5.60*	0.000*	-0.99	0.326	0.557	0.645
6 ด้านการแนะแนว	0.46	0.642	-0.69	0.490	1.261	0.294
7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	0.71	0.476	-2.88*	0.005	0.503	0.682
8 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1.38	0.169	-2.03*	0.045	1.238	0.302
รวม	1.92	**0.235**	-0.87	0.384	0.485	0.694

จากตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น 2 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครู

โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครู

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการแนะแนว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นอย่างชัดเจน

ว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจและภารกิจหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังแสดงถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารที่มุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุพา พรมแย้ม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่า การบริหารงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562) ที่ได้ยืนยันผลการศึกษาในทิศทางเดียวกันว่า การบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก จากความสอดคล้องของข้อมูลทั้งหมดนี้ จึงเป็นเครื่องยืนยันและแสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า โรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคลมีกระบวนการบริหารจัดการงานวิชาการที่มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (= 4.86) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงและมาตรฐานการศึกษาชาติ มีการจัดทำรายงาน SAR และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มูนา จารง (2560) ที่กล่าวว่าการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60) โดยเฉพาะในประเด็นการติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.43) ซึ่งสอดคล้องกับ Brophy (2016) ที่พบว่าปัญหาในการบริหารงานวิชาการมักเกิดจากการที่ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน ทำให้มีเวลาจำกัดในการทำงานวิจัยและการผลิตสื่อ หรือขาดความชำนาญ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและติดตามช่วยเหลือครูในด้านนี้ให้มากขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามตัวแปรด้านประสบการณ์การบริหาร

3. แนวทางและทิศทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล ทิศทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอริยมงคล มุ่งเน้นกระบวนการบริหารจัดการที่บูรณาการความเข้มแข็งของระบบงาน เข้ากับความเข้าใจในมิติของความเป็นมนุษย์ (Humanized Management) อย่างสมดุลและลงตัว โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดกับการดูแลขวัญกำลังใจ ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองและจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา การส่งเสริม

และสนับสนุนดังกล่าว ไม่เพียงแต่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังส่งผลลัพธ์เชิงบวกสะท้อนกลับ (Feedback Loop) ไปสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้แนวทางการบริหารดังกล่าวยังมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อสร้างทักษะชีวิต (Life Skills) ที่จำเป็น และบ่มเพาะให้ผู้เรียนในระดับประถมศึกษาเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย จากผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน ดังนี้

1. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีระบบการติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและลดภาระงานอื่นเพื่อให้ครูมีเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น

2. ด้านการนิเทศการศึกษา ควรปรับรูปแบบการนิเทศให้มีความเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างครูและผู้นิเทศ เพื่อลดความกดดันและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในเครือข่ายอริยมงคล เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการวิจัยให้ตรงจุด

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สูง เพื่อถอดบทเรียน (Best Practice) ในการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศ

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทิพยาภา คมขำ. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพคร จงอนุรักษ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาตยา อิ่มมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นูรไลลา หลังปูเต๊ะ. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยยะลา.

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

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ยุพา พรมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรัญญู เปลี่ยนพิพัฒน์. (2560). *ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนารี ปราณาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Brophy, G. M. (2016). A study of the process used by academic affairs administrators at participating institutions of higher education to select instructional technology tools for faculty use in instruction in undergraduate classes. *Dissertation Abstracts International,* 67(8), 183-A.



วิทยาเขตสะพานใหม่

6/999 ซอยพหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน 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