



วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

Journal of Academic for Educational Administration Innovation

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2568 VOL.4 NO.1 JANUARY-MARCH 2025



ISSN: 3027-8570 (Online)

ISSN: 3027-8511 (Print)



วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา Journal of Academic for Education Administration Innovation

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา อื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ที่ครอบคลุมการศึกษาในระบบ การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา นวัตกรรมหลักสูตรและการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ และเทคโนโลยี การศึกษา ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา ในลักษณะบทความวิชาการ บทความวิจัย และอื่น ๆ

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ภาษาอังกฤษ: Journal of Academic for Education Administration Innovation

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/index>

ขอบเขต

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับด้านนวัตกรรม การบริหารการศึกษา ที่ครอบคลุมการศึกษาในระบบ การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา นวัตกรรมหลักสูตร และการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการศึกษา ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา

กำหนดพิมพ์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน ตีพิมพ์ปีละ 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)

ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)

ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความลับของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา



เจ้าของ

ชมรมบริหารการศึกษา

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ศรีเอช

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี



กองบรรณาธิการวารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

- | | |
|---|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข | (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง | (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ ไชยศรีสุข | (บริหารการศึกษา) นักวิชาการอิสระ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง | (เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุสิตากร | (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย บุตรแก้ว | (เทคโนโลยีมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตชิน จิตติสุขพงษ์ | (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา) มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชำนาญรบ | (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรณ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ วังเงิน | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |

บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไตรี

ที่ตั้งสำนักงาน

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม ห้อง 602 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 (คุณแพรพรรณ พระพานะ, 061-023-5797)



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา (Journal of Academic for Education Administration Innovation) โดยชมรมบริหารการศึกษา นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและสังคม การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและประเทศชาติ การบริหารการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเติบโตและมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต

วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่การนำเสนอแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รวบรวมบทความวิจัยที่มีคุณภาพจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขา โดยเนื้อหาของบทความเหล่านี้ครอบคลุมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนการประเมินผลและการปรับปรุงการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในด้านนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความต่าง ๆ ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไม่ตรี

บรรณาธิการวารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา



สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	1
The Relationship between Emotional Intelligence of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office	
หนึ่งฤทัย จิกจักร และ อำนวย ทองโปร่ง	
Nuengruthai Jikjak and Amnuay Thongprong 2	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	15
The Relationship between Creative Leadership of Administrators and Effectiveness in School Administration under Bangkok Primary Educational Service Area Office	
กนกนัท ทะตัน และ อำนวย ทองโปร่ง	
Kanoknad Tatan and Amnuay Thongprong	
แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	30
Guidelines for Internal Supervision of Educational Institution Administrators Using the Classroom as the Base of The School under the Jurisdiction of Local Administrative Organizations Prachuap Khiri Khan Province	
ศิรดา ดาราโอภาส	
Sirada Daraophat	
การพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์	39
Development of Online Admission System for Thapsakae Wittaya School under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office	
ตรัยวัชร กาญจนประดิษฐ์ และสมใจ สืบเสาะ	
Traiwatchara Kanjanapradit and Somjai Suebsor	
ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน	50
Student Data Management System for Early Childhood Development Centers via Application	
มนิรัตน์ ชาบั้งไฟ	
Maneerat Sabsungpari	

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
The Relationship between Emotional Intelligence of School Administrators and
Work Motivation of Teachers under Bangkok Primary Educational
Service Area Office

หนึ่งฤทัย จิกจักร¹และ อำนวย ทองโปร่ง²

Nuengrhuthai Jikjak¹ and Amnuay Thongprong²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Department of Education Administration, Faculty of Education,

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6614470094@rumail.ru.ac.th

Retrieved February 22, 2025; Revised March 12, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.995 โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is (1) to study the emotional intelligence of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office, (2) to study the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office, and (3) to find the

relationship between emotional intelligence of school administrators and the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office. This is a survey research. The sample group consisted of 285 teachers teaching in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The sample size was determined using the ready-made table of Cohen, Manion, and Morrison. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.995. The sampling method used was multi-stage random sampling and simple random sampling. The statistics used in the research include included mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows; (1) The emotional intelligence of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall is at the highest level, (2) The work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall and in each aspect is at the highest level and (3) The emotional intelligence of school administrators and the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office has the positive relationship at the high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Emotional intelligence; work motivation of teachers; school administrators

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึง การแข่งขันทางการค้าของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการจัดการศึกษา ทำให้ระบบการศึกษาของประเทศจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้ระบุถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลต่อการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบายและกลยุทธ์ทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความสามารถด้านวิชาการและความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สร้างความประทับใจและเป็นที่รักเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้อื่นที่ทำงานด้วย เป็นผู้มีทักษะทางด้านสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและการพัฒนาของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการทำงานในบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล และคณะ, 2563)



จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test : NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และระดับประเทศ ทั้ง 2 ด้าน ผลการประเมินยังแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2564 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ในบางรายวิชา ลดลงจากปีการศึกษา 2564 จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอารมณ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู สิ่งเหล่านี้จะช่วยปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางบวก ระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ในเรื่องต่อไปนี้

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561, น.11), กนกพร โพธิ์มณี (2562, น.9), อนุพล สนมศรี (2565, น.15) และ กรรณก วงศ์กัลยา (2566, น.18) สามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เผชิญกับปัญหาได้ดี และพัฒนาความสำเร็จทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, น.59) และ สุกะ ลาชะพน (2564, น.23) สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่เป็น

อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (1998, p. 317 - 318 อ้างอิงใน อนุพล สนมศรี, 2565 น.34 - 35) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล มี 3 มิติ และในทางสังคมมี 2 มิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล คือการจัดการตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

1) ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง รวมถึงการพิจารณาว่าควรปรับตัวอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ด้านลบและภาวะที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางอารมณ์ได้

3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง การมีเป้าหมายและแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน และสามารถรักษาแรงจูงใจแม้เผชิญกับอุปสรรค

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม

1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และข้อกังวลของผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

2) การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง และการมีทักษะทางสังคม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

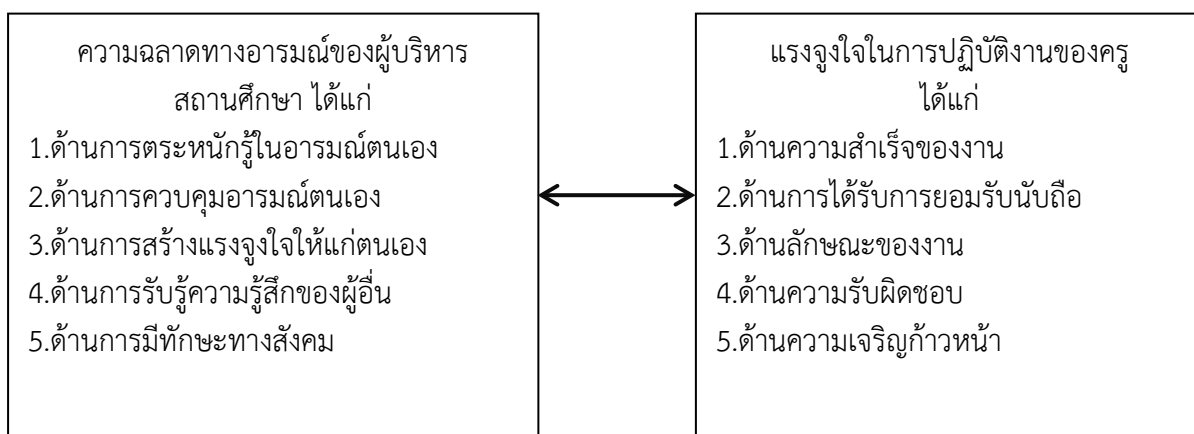
ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ 2) ไม่มีความแตกต่างในระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และระดับของสถานศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



วลัยกร สีหาเสน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการจำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านลักษณะของงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,100 คน จากจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 37 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, หน้า 206) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดกลาง 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และสุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ “แบบสอบถาม” เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ค่า IOC อยู่ที่ 0.6 ขึ้นไปของข้อคำถามนั้น จึงถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวน 34 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านการมีทักษะทางสังคม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวน 31 ข้อแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงาน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้การวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ

2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำ แบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่ง ใช้ได้ทั้งสิ้น 65 ข้อ

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995

5) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 285 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจัดข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2) จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม



3) ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4) เสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient : r_{xy}) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ซึ่งสามารถใช้เกณฑ์แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จาก 37 โรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage : %) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	68.1
สูงกว่าปริญญาตรี	91	31.9
รวม	285	100.0
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	133	46.7
มีวิทยฐานะ	152	53.3
รวม	285	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	24.6
ระหว่าง 5 – 10 ปี	93	32.6
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	122	42.8
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีวิทยฐานะ จำนวน 152 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 53.30 และมีประสบการณ์การทำงาน และมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545 น.103) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=285)

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1)	4.53	0.65	มากที่สุด	3
2	ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2)	4.45	0.74	มาก	5
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_3)	4.55	0.66	มากที่สุด	1
4	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	4.51	0.68	มากที่สุด	4
5	ด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5)	4.54	0.67	มากที่สุด	2
รวม (X_{tot})		4.52	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.55) รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.53) และด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.51) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545 น.103) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n=285)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.65	0.49	มากที่สุด	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.62	0.48	มากที่สุด	3
3	ด้านลักษณะของงาน (Y_3)	4.60	0.56	มากที่สุด	5
4	ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	4.60	0.56	มากที่สุด	4
5	ด้านความเจริญก้าวหน้า (Y_5)	4.66	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.63	0.47	มากที่สุด	



จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}=4.66$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.62$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	0.62**	0.57**	0.64**	0.64**	0.62**	0.68**
X ₂	0.53**	0.50**	0.60**	0.60**	0.62**	0.63**
X ₃	0.56**	0.51**	0.61**	0.65**	0.62**	0.65**
X ₄	0.57**	0.54**	0.69**	0.68**	0.65**	0.69**
X ₅	0.58**	0.55**	0.64**	0.71**	0.67**	0.69**
X _{tot}	0.61**	0.56**	0.67**	0.69**	0.67**	0.71**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.71^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X₁- X₅) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($r_{xy}=0.68^{**}$) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($r_{xy}=0.65^{**}$) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($r_{xy}=0.63^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน (Y₁ - Y₅) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy}=0.67^{**}$) ด้านความเจริญก้าวหน้า ($r_{xy}=0.67^{**}$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy}=0.61^{**}$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy}=0.56^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ($X_1 - X_5$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับด้านลักษณะของงาน (Y_3) ($r_{xy} = 0.69^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) กับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) ($r_{xy} = 0.50^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ การที่ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองอยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสร้างแรงจูงใจและตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ดี มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้นักเรียนในโรงเรียนเชื่อมั่นในทิศทางการบริหารของตน แรงจูงใจในตนเองของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน หากผู้บริหารมีพลังในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และแสดงออกถึงความมุ่งมั่น บุคลากรในโรงเรียนก็จะได้รับแรงบันดาลใจและทำงานด้วยทัศนคติที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนนั้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมองว่าผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา เพราะการที่ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้และมีความเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่น จะสามารถช่วยส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านความเจริญก้าวหน้าที่ถูกจัดอยู่ในลำดับแรกแสดงให้เห็นว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพัฒนา และการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่าความต้องการในการได้รับการยอมรับและการบรรลุเป้าหมายทางอาชีพเป็นขั้นที่สำคัญของการเติมเต็มความต้องการสูงสุดของมนุษย์ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของครู และรองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้รับความรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อบรรลุเป้าหมายในงานที่ตนทำ การได้รับการยอมรับในผลสำเร็จเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Vroom (1964) ที่กล่าวว่า คนทำงานมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อ



คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลที่ตรงกับความพยายามและความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ ที่ครูรู้สึกพึงพอใจ และมีกำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ถัดมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเพิ่มแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1966) ในทฤษฎี Two-Factor Theory กล่าวถึง "ปัจจัยจูงใจ" (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับหรือคำชื่นชม ที่สามารถทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี อินกอ (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเมื่อครูมีแรงจูงใจสูง จะส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสนับสนุนและพัฒนาแรงจูงใจให้กับครู เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดียิ่งขึ้นในโรงเรียน

3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลทำให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีการควบคุมอารมณ์ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองโดยเฉพาะในด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการอารมณ์และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาปียา สิมลา (2563) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมสูงสุด บ่งชี้ว่าผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครู และมีทักษะทางสังคมที่ดี เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของครูได้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel Goleman (1998) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ และประเมินผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อบุคลากรอื่นๆ สามารถกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยแรงจูงใจที่ดีขึ้น สะท้อนถึงความสำคัญของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถส่งผ่านพลังงานเชิงบวกไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปานกลางค่อนข้างสูง แสดงถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจภายในสูง เช่น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีทัศนคติที่ดีต่อการ

ทำงาน จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจของครูได้ และความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านการควบคุมตนเองกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าสัมพันธ์ต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และจัดการความเครียดได้ดี ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มั่นคง ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมีแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ค่านี้ต่ำที่สุดในกลุ่ม แสดงว่าปัจจัยนี้อาจมีผลกระทบน้อยกว่าปัจจัยด้านทักษะสังคมและการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกของครูได้ดีเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ลักษณะงานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของครูมากขึ้น ส่งเสริมให้การทำงานเป็นองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเห็นว่าความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับการที่ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งอาจหมายความว่าปัจจัยอื่นๆ ก็มีอิทธิพลต่อการได้รับการยอมรับนับถือของครูเช่นกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรอาจขึ้นอยู่กับความเป็นธรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อครู เช่น การให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน หรือการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปนแก้ว (2565) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้าน การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ใน



การส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาภาวะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรกนก วงศ์กลยา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *คู่มือการจัดกิจกรรม ผูกคิดแก้ปัญหา พัฒนา EQ สำหรับอาสาสมัคร แก่นนำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE (ฉบับปรับปรุง)*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวิทย์ วิจิรวาท. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวินี อินกอ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 (1)*, 9 - 10 กรกฎาคม 2563.
- วลัยกร สีหาเสน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกษะ ลาชะพน. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครไถ่สอนพมิวนา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามัญ และ ธีรนนท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 60-69.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. เข้าถึงได้จาก https://www.planbkk.com/news-detail_656_77679
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนุพล สนมศรี สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). New York: Morrison.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
The Relationship between Creative Leadership of Administrators and
Effectiveness in School Administration under Bangkok Primary Educational
Service Area Office

กนกนาด ทะตัน และ อำนวย ทองโปร่ง

Kanoknad Tatan and Amnuay Thongprong

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, RamKhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6614470090@rumail.ru.ac.th, amnuay@rumail.ru.ac.th

Retrieved February 22, 2025; Revised March 12, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่ามีเพียงบางสถานศึกษาเท่านั้นที่สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้ด้วยตนเอง เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนยังคงมีแนวคิดที่ติดกรอบเดิม ขาดการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังขาดกลยุทธ์การบริหารจัดการความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการใช้กลยุทธ์ในการมุ่งประสิทธิผล ของการทำงานของครูอย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA ผลสัมฤทธิ์ด้าน การอ่าน การคิดด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาเรียนรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนดำเนินงานตาม ปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี การศึกษา 2567 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2)

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

According to the 2023 fiscal year performance report of the Bangkok Primary Educational Service Area Office, only a limited number of schools have been able to independently develop educational innovations. This is largely due to some administrators adhering to traditional mindsets and lacking the adaptability required to keep pace with changing times. Additionally, there is a deficiency in strategic leadership and the effective implementation of strategies to enhance teacher performance. As a result, Bangkok's Primary Educational Service Area Office has failed to meet its target outcomes in international assessments under the PISA program, particularly in reading, mathematical reasoning, and scientific literacy. To address these challenges, school administrators must develop creative leadership skills and adopt innovative management practices to enhance school effectiveness. These improvements must align with the 2024 fiscal year operational plan of the Bangkok Primary Educational Service Area Office. This research aims to: 1) study the level of creative leadership of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office, 2) study the effectiveness of school administration under Bangkok Primary Educational Service Area Office; and 3) explore the relationship between the creative leadership of school administrators and the effectiveness of school administration under Bangkok Primary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 285 teachers teaching in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The sample size was determined using the ready-made table of Cohen, Manion, and Morrison. The research instrument was a questionnaire. The sampling method used was multi-stage random sampling and simple random sampling. The statistics used in the research include included mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows; (1) The creative leadership of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall and in each aspect is at the high level, (2) The effectiveness of school administration in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall and in each aspect is at the high level and (3) The creative leadership of school administrators and the effectiveness of school administration under Bangkok Primary Educational Service Area Office has the positive relationship at the high level with statistical significance at the .01 level.



Keywords: Creative Leadership; Effectiveness in School Administration; Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของประชาชนมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับสังคมได้ แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 ประเทศไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของสังคม การที่สถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้นั้น ยังมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญหลักคือผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างสรรค์วิธีการในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในเชิงบริหารจัดการ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการวางแผนและกำหนดวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เนื่องจากหากการบริหารจัดการไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจึงต้องมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การศึกษาภาวะผู้นำ (leadership) คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็น จึงมีความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเกิดรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การพัฒนาสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่บทบาทสำคัญของผู้บริหารคือการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มองว่าครูคือผู้นำในขณะที่ผู้บริหารคือผู้นำของผู้นำ ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารไม่ได้มีหน้าที่เพียงสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วย ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาบุคลากรดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายและสร้างความก้าวหน้าขององค์การและบุคลากรในองค์การได้ การยกระดับภาวะผู้นำจากสภาพเดิมไปสู่การสร้างสรรค์ทำให้นำไปสู่ความสมบูรณ์พร้อมและความสำเร็จ การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารเป็นประเด็นที่น่าสนใจและต้องการการศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและมีความหลากหลายทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงศักยภาพและบริบทของผู้เรียน เพื่อยกระดับศักยภาพสัมฤทธิ์

ทางการเรียน และผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่สากล แต่ปัญหาที่พบคือ จากการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า จุดเน้นการพัฒนาสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีการปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายคือห้องเรียน ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษา มีนวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิด ริเริ่มแนวการปฏิบัติและวิธีการใหม่ ๆ ปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินงานพบว่ามีเพียงบางสถานศึกษาเท่านั้นที่สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้ด้วยตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาสถานศึกษามากนัก เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนยังคงมีแนวคิดที่ติดกรอบเดิม ขาดการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดกลยุทธ์การบริหารจัดการความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชิงสร้างสรรค์และการใช้กลยุทธ์ในการมุ่งประสิทธิผลของการทำงานของครูอย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน การคิด ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาเรียนรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนดำเนินงานตามปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การการศึกษา การวางแผนพัฒนาและการส่งเสริมให้โรงเรียนมีศักยภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเติมเต็มความรู้ความเข้าใจ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย บงกช วิจิตร (2560, หน้า 10), ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24), คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 32), ดาสุวรรณ์ วงศ์มีชัย (2562, หน้า 20), Danner (2008, หน้า 34) และ Harris (2009, หน้า 184) สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยอย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, หน้า 15), เมรินทกอล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) และวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 61) สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ โดยมีองค์ประกอบทั้งในด้านผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทางด้านครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

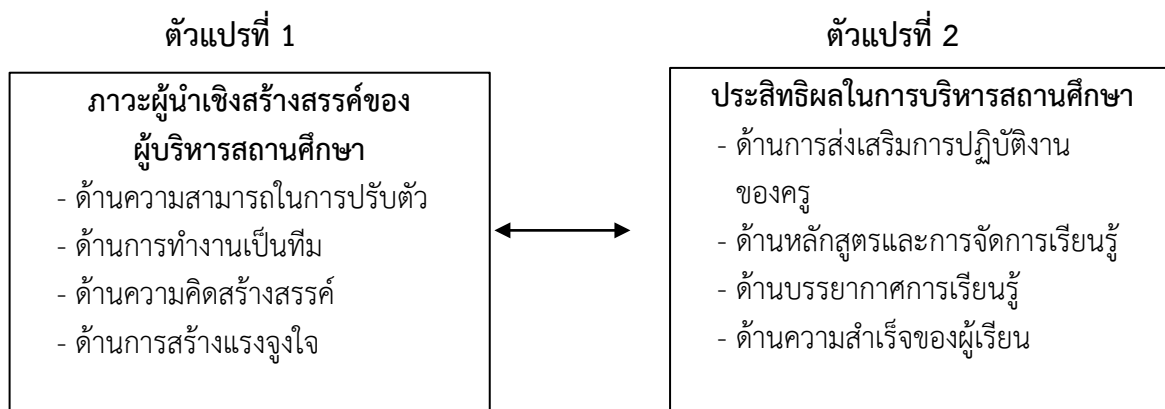
จิตติ คู่กระสังข์ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำของผู้นำ ด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ด้านผู้นำที่ความคิดสร้างสรรค์ และด้านผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ลีและคณะ (lee et al. 2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิด สร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถรวมถึง การพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

โซแฮร์และคณะ (Zohair H et al. 2023) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ เกี่ยวกับความท้าทายใหม่ในปัจจุบัน การศึกษาพบว่า ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครูจะต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการตามผลการวิจัยการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกสำรวจด้วยเงื่อนไขการสร้างผู้นำเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับบริบท ระดับของความคิดสร้างสรรค์ ธรรมชาติของ ความเสี่ยง และผลกระทบต่อนื่น ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษา 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และตัวแปรที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,100 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 37 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, หน้า 206) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดกลาง 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และสุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ค่า IOC อยู่ที่ 0.6 ขึ้นไปของข้อคำถามนั้น จึงถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะคำถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะคำถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้มีขั้นตอนดังนี้การวิจัย มีดังนี้

- 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ
- 2 ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ค่า IOC อยู่ที่ 0.6 ขึ้นไปของข้อคำถามนั้น จึงถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้
- 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
- 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
- 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency หน้า f) และร้อยละ (percentage หน้า%) (2) การวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกหมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ซึ่งสามารถใช้เกณฑ์แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางแสดงจำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	66.70
สูงกว่าปริญญาตรี	95	33.30
รวม	285	100.00
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	140	49.10
มีวิทยฐานะ	145	50.90
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	81	28.40
ระหว่าง 5 - 10 ปี	104	36.50
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	100	35.10
รวม	285	100.00

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีวิทยฐานะจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5- 10 ปีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงาน



เป็นทีม ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน
(n = 285)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.31	0.62	มาก	2
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.66	มาก	4
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.31	0.66	มาก	3
4	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.35	0.65	มาก	1
รวม		4.32	0.62	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของผู้เรียน ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน
(n = 285)

ด้านที่	ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู	4.44	0.57	มาก	2
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.42	0.60	มาก	3
3	ด้านบรรยากาศการเรียนรู้	4.31	0.66	มาก	4
4	ด้านความสำเร็จของผู้เรียน	4.52	0.54	มาก	1
รวม		4.42	0.56	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านด้านความสำเร็จของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ของครู ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$) และด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.70**	0.79**	0.76**	0.65**	0.76**
X_2	0.72**	0.73**	0.78**	0.66**	0.77**
X_3	0.81**	0.80**	0.82**	0.74**	0.85**
X_4	0.85**	0.80**	0.82**	0.74**	0.86**
X_{tot}	0.81**	0.81**	0.84**	0.74**	0.85**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.86^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.77^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านความสามารถในการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.76^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานในทางที่ดีเหมาะสม ทำให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความ ต้องการและความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานรวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ซึ่งอาจจะทำโดยสร้าง



ความมั่นใจสร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้สิ่งที่กระทำและสร้างความหวังในการในความสำเร็จให้ผู้ได้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิด สมชาย รุ่งเรือง (2560) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าการมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ใน ทุก ๆ สถานการณ์และมีความเชื่อมั่นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของผู้เรียน ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญอย่างสูงยิ่งในประเด็นของ ความสำเร็จของผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการศึกษา และเป็นเป้าหมายของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายการผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคาดหวังต่อตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือรายการสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 1991, หน้า 258 - 263, อ้างถึงใน วีรพงษ์ ไชยหงส์, 2558, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าต้องมีลักษณะเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน คาร์ตเวล และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990, หน้า 108) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา 6 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรชาติ กาญจนกัมมโ (2562, หน้า 61) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพกระบวนการ หน้า เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) กระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ 2) ความปรองดองของบุคลากร 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 4) บรรยากาศของโรงเรียน และห้องเรียน 5) คุณภาพการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน และ 6) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอน อลิษา สุขคุณพันธ์ (2560, หน้า 86-87) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมุ่งคุณภาพที่องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ผู้บริหารและครู สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้แก่ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นการสนับสนุน ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทำให้ทุกคนลงมือ ปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์

พร้อมทั้งก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ สร้างสรรค์นวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ต้องการ ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 50-59) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับแนวคิดภาวะผู้นำของพินลพรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 36) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำว่าจะต้องเป็น ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจ ในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่ โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนอง ต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำได้โดย สร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าสิ่งที่กระทำนั้นคืออะไร และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของผู้เรียน ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการในเรื่องการ แสดงออกถึงความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนได้

1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม คำนึงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ในทีมงาน สามารถพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้



1.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินวิธีการและส่งเสริมการคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นได้ในการบริหารงาน

1.1.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การสนับสนุนความต้องการของครู เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร

1.2.2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คำนึงถึงการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.2.3 ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สนับสนุนการจัดสถานที่ไว้บริการผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเพียงพอ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา

1.2.4 ด้านความสำเร็จของผู้เรียน ควรส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนและผู้เรียนมีกิจกรรมนอกห้องเรียนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมการเรียนรู้แบบประสบการณ์จริงสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลายของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาพัฒนาผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาพัฒนาผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิตติ คู่กระสังข์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ดาสุวรรณ วงศ์มีชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
วิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากร
ฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร การพัฒนาลังคม, ปีที่ 2
ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2560*.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
สกลนคร.
- วีระชาติ กาญจนกัณโห. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศ
ไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 3. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อลิษา สุขคุณพันธ์. (2560). การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์*.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The self-managing school*. London: Taylor and Francis.
(Mimeographed).
- Cohen, L., Mansion, L., & Marrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). New
York: Routledge.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education*. Perspectives of an Art Educator,
Master of Art, Ohio University.
- Dubrin, J. A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA: Houghton
Mifflin.
- Harris, A. (2009). *Creative leadership: Developing future leaders*. Creative Leadership Developing
Future Leaders, 23(1), 9–11.
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D. J., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2019). Leadership,



creativity and innovation: A meta-analytic review. University of Exeter Business School, University of Exeter, Exeter, UK.

Sergiovanni, T. J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective*. Needham Heights: Allyn and Bacon.

Zohair, A. Z. H., et al. "High school principals' situational leadership and its relationship with teachers' achievement motivation." *European Journal of Contemporary Education* 10.4 (2021): 1027-1041.

แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของ
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Guidelines for Internal Supervision of Educational Institution Administrators
Using the Classroom as the Base of The School under the Jurisdiction of Local
Administrative Organizations Prachuap Khiri Khan Province

ศิรดา ดาราโอภาส

Sirada Daraophat

โรงเรียนรักษ์วิทยา

Rakwittaya School

E-mail: ying.daraophat@gmail.com

Retrieved February 13, 2025; Revised March 20, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อหาระดับการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนของในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ดำเนินงานวิจัยโดยใช้การคำนวณตามสูตรของ Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกในการวิจัยครั้งนี้พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 210 คน โดยวิธีแจกแบบสอบถามและแบบบันทึกการสนทนาของผู้บริหารและครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ยตามตัวแปรที่ทำการศึกษา ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) การดำเนินงาน ในภาพรวมพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.23) (2) ได้ผลการพัฒนาตามแนวทาง 5 ด้านเพื่อพัฒนาดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานหลายแนวทางเพื่อไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศภายใน ; กระบวนการใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research are (1) to find out the level of internal supervision using classrooms as the base of schools under local administrative organizations; Prachuap Khiri Khan Province (2) to find ways to develop internal supervision operations using classrooms as the base of schools under the local administrative organization. Prachuap Khiri Khan Province This study is

การพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
Development of Online Admission System for Thapsakae Wittaya School
under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office

ตรัยวัชร กาญจนประดิษฐ์¹ และสมใจ สืบเสาะ²

Traiwatchara Kanjanapradit¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin^{1,2}

E-mail: ieppoom@gmail.com

Retrieved February 22, 2025; Revised March 12, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพ และ (2) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ที่ใช้งานระบบรับสมัครนักเรียนออนไลน์โรงเรียนทาบสะแกวิทยา ปีการศึกษา 2567 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงเพื่อศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 30 คน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ก) ระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา ข) แบบประเมินประสิทธิภาพ ค) แบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และ (2) ความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทาบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบ ; รับสมัครเข้าศึกษาต่อ ออนไลน์

Abstract

This research has the following objectives: (1) to Development of Online Admission System for Thapsakae Wittaya School Under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, and (2) to evaluate user satisfaction with the Online Admission System for Thapsakae Wittaya School Under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. The sample group consists of 30 students entering Grade 7 and Grade 10, who used the online admission system for the 2024 academic year, selected through purposive sampling to assess user satisfaction. Additionally, five experts were selected to evaluate the system's efficiency. The

research instruments included (a) the online student admission system of Thapsakae Wittaya School, (b) an efficiency assessment form, and (c) a user satisfaction survey.

Data analysis was conducted using mean and standard deviation. The results showed that (1) the overall efficiency of the online admission system was rated high, and (2) the overall user satisfaction with the online admission system was also rated high.

Keywords: System development, admission, online

บทนำ

การสมัครเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทับสะแกวิทยานับเป็นอดีตที่ผ่านมาคือ ผู้สมัครศึกษารายละเอียดการสมัครจากเอกสารการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางบิลบอร์ดรับสมัครหน้าโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ผ่านคุณครูที่โรงเรียน เป็นต้น เมื่อสนใจสมัครนักเรียนต้องมากรอกข้อมูลการสมัครในแบบฟอร์มที่โรงเรียน จากนั้นส่งเอกสารการสมัครพร้อมกับแนบหลักฐานการสมัครไปยังงานวิชาการ หลังจากนั้นจะนัดนักเรียนมาอีกครั้งในวันมอบตัวเพื่อชำระค่าบำรุงการศึกษา ซึ่งจากขั้นตอนดังกล่าวทำให้ผู้สมัครเสียเวลา ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ มีอุปสรรคและเกิดความไม่สบายใจแก่นักเรียน ผู้ปกครอง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อมอบความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการดำเนินการ นโยบายนี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการลดการใช้กระดาษแต่ยังมุ่งเน้นให้การสมัครเรียนเป็นกระบวนการที่ง่ายดายและเข้าถึงได้สำหรับทุกคนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในทุกระดับ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน ส่งผลต่อการทำกิจกรรมหลายสิ่งหลายอย่างร่วมกันง่ายขึ้น รวมถึงใช้เพื่อพัฒนาประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อให้ลดระยะเวลาในการดำเนินงานและเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ประกอบกับการแข่งขันที่ผู้ใช้ต้องการเข้าถึงข้อมูลที่เร็วขึ้น ส่งผลต่อการตัดสินใจ สถานศึกษาใดให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการได้เร็วกว่า สถานศึกษานั้นจะได้รับการตอบรับที่ดีและเป็นตัวเลือกแรกของผู้รับบริการ

จากความสำคัญของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการศึกษารวมถึงนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อมอบความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทางผู้วิจัยจึงพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ลดข้อผิดพลาดของข้อมูล อีกทั้งสามารถแนบเอกสารหลักฐานการสมัครได้ผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน นอกจากนั้นยังสามารถรายงานข้อมูลแก่ผู้บริหารเพื่อนำสารสนเทศนี้ไปจัดการเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์



การทบทวนวรรณกรรม

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการพัฒนาระบบ

วินัย บุญเลิศ (2561) การพัฒนาระบบ หมายถึงกระบวนการวางแผน ออกแบบ และสร้างระบบใหม่ หรือปรับปรุงระบบที่มีอยู่เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกระบวนการนี้มักรวมถึง ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้ การออกแบบระบบ การพัฒนาและการทดสอบระบบ การติดตั้ง และการบำรุงรักษา ระบบที่พัฒนาขึ้นอาจเป็นซอฟต์แวร์หรือฮาร์ดแวร์ หรือระบบกระบวนการภายในองค์กร

จากความหมายของการพัฒนาระบบที่กล่าวมา สรุปความหมายของคำว่า “การพัฒนาระบบ” ได้ว่า เป็นการสร้างและปรับปรุงระบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การทำงาน การสื่อสาร การตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของการสมัครเข้าศึกษาต่อ

สมชาย เจริญสุข (2562) ระบุว่า การสมัครเข้าศึกษาต่อ คือ ขั้นตอนที่นักเรียนหรือนักศึกษายื่นใบสมัคร พร้อมเอกสารประกอบเพื่อพิจารณาเข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษาใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในระดับที่สูงขึ้น

นภัสสร มโนชัย (2563) อธิบายว่า การสมัครเข้าศึกษาต่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกหลักสูตร และสถาบันที่ตรงกับความสนใจ โดยกระบวนการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ

จากความหมายของการสมัครเข้าศึกษาต่อ หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้เรียนสามารถเลือกหลักสูตร แผนการเรียนและสถาบันการศึกษาที่ตรงกับความสนใจ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในระดับที่สูงขึ้น

ความหมายของระบบออนไลน์

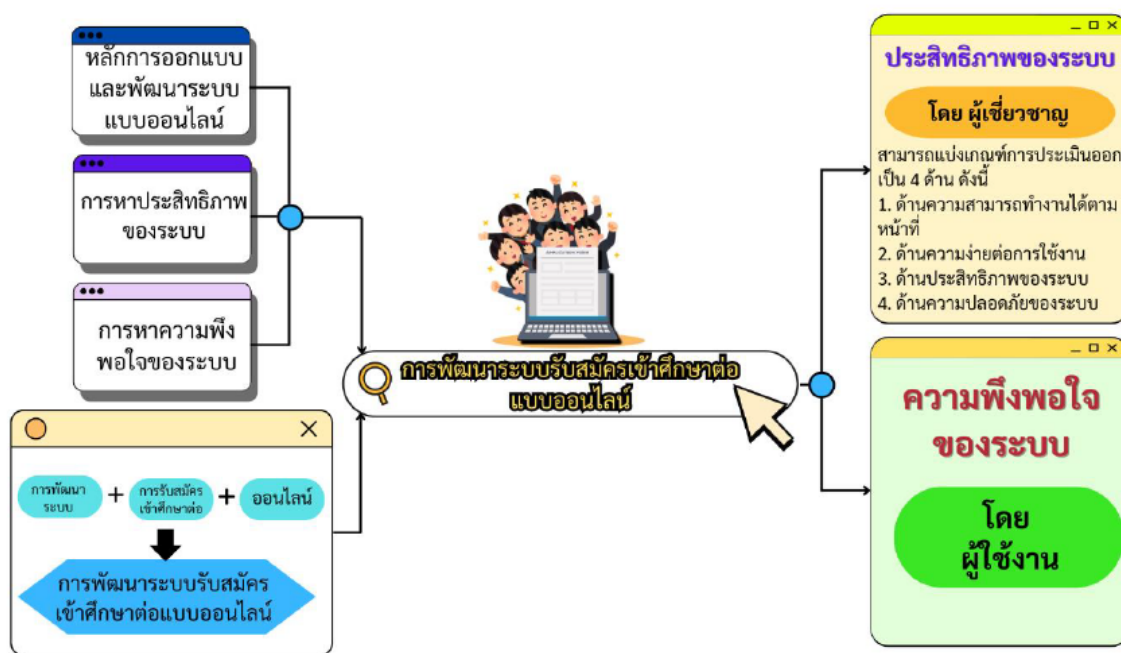
สรารัตน์ โชคไพรวรรณ และยอดกมล ทรัพย์ศรี (2561) กล่าวว่าคือ สิ่งที่จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูล หรือบริการต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

วิชัย บุญธรรม (2562) อธิบายว่า ระบบออนไลน์คือระบบที่ให้บริการหรือเชื่อมต่อข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต โดยเน้นที่ความสะดวกสบายในการเข้าถึงข้อมูลจากที่ใดก็ได้

กล่าวโดยสรุประบบออนไลน์ คือ ระบบที่ดำเนินงานหรือให้บริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งทำให้ ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงบริการและข้อมูลต่าง ๆ ได้ตลอดเวลาจากทุกสถานที่ โดยเน้นที่ความสะดวกสบาย เพื่อให้ ผู้ใช้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

- 1) กลุ่มนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ที่สมัครเข้าเรียนในโรงเรียนทับสะแกวิทยา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2567
- 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศโดยการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ที่ใช้งานระบบรับสมัครนักเรียนออนไลน์ โรงเรียนทับสะแกวิทยา ปีการศึกษา 2567 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวน 30 คน ในการหาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

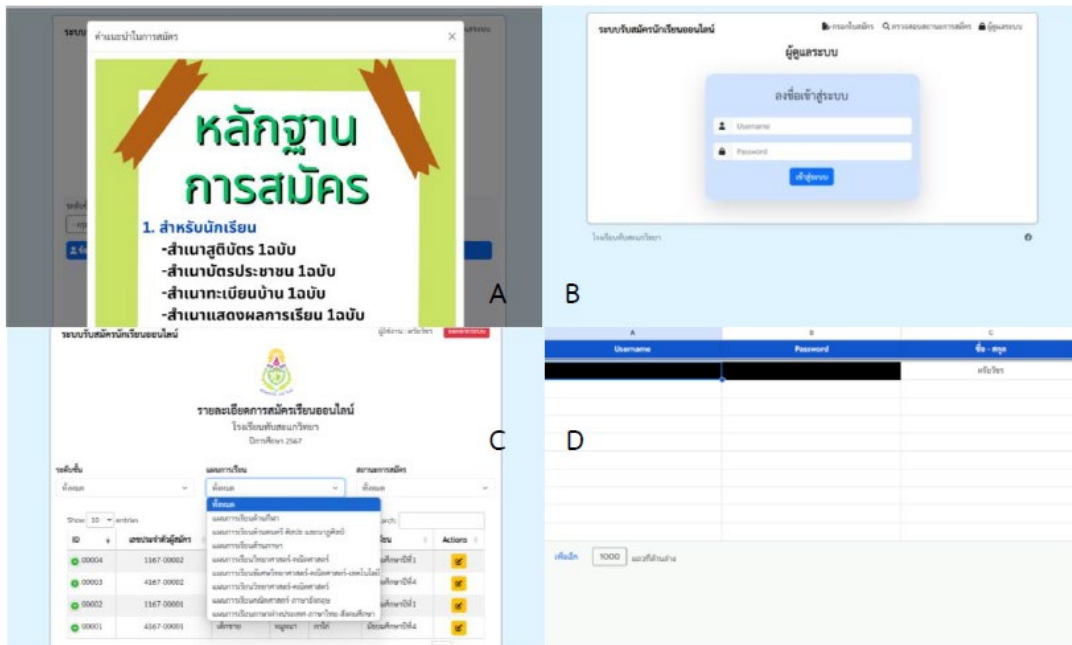
1. ระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. แบบประเมินประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทัพบกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการวิเคราะห์ทาง
สถิติ ดังนี้

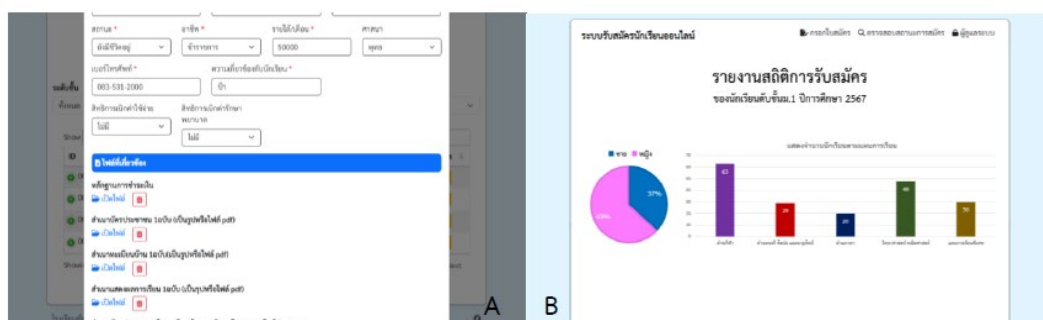
1. การประเมินหาคุณภาพเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินประสิทธิภาพและแบบประเมินความพึงพอใจของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและ วัตถุประสงค์โดยใช้สูตร Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป
2. การหาค่าประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating Scale) แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การหาค่าความพึงพอใจของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating Scale) แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เมื่อผู้พัฒนาระบบเก็บรวบรวมความต้องการของระบบ (Requirement) ครบถ้วนจะสามารถกำหนดขั้นตอนกระบวนการทำงานของระบบเป็นลำดับดังนี้ เจ้าหน้าที่รับสมัครประกาศรับสมัคร และส่งข้อมูลรายละเอียดการรับสมัครมาที่เจ้าหน้าที่ทะเบียนและวัดผลกำหนดเกณฑ์การรับสมัครกำหนดสิทธิเจ้าหน้าที่เมื่อมีผู้สนใจสมัครจะต้องลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบ และสามารถค้นหาเพื่อกรอกรายงานการเรียนที่สนใจและทำการสมัครในขั้นตอนต่อไป



ภาพที่ 3 หน้าจอสำหรับตั้งค่ากำหนดสิทธิเจ้าหน้าที่และค้นหาเพื่อกรอกรายงาน (A), หน้าจอสำหรับการประกาศรับสมัคร (B), หน้าจอเข้าสู่ระบบของเจ้าหน้าที่ (C), หน้าจอสำหรับกรอกรายงานข้อมูลการเรียน (D), หน้าจอสำหรับการกำหนดสิทธิของเจ้าหน้าที่

ระบบถูกออกแบบมาให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าดูและแก้ไขข้อมูลของผู้สมัครได้หากเกิดข้อผิดพลาดเจ้าหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดูการออกรายงาน รวมถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อกระบวนการรับสมัครและการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนได้ สำหรับการออกรายงานในหัวข้อต่าง ๆ สามารถเรียกดูข้อมูลเพิ่มเติมอย่างละเอียดของผู้สมัคร เช่น ข้อมูลทั่วไปผู้สมัคร, ข้อมูลประวัติโรงเรียน, ข้อมูลเพิ่มเติม และข้อมูลหลักฐานประกอบการสมัคร



ภาพที่ 4 หน้าจอสำหรับเรียกดูรายงานจำนวนผู้สมัคร (A), หน้าจอสำหรับเรียกดูข้อมูลเพิ่มเติมอย่าง



ละเอียดของผู้สมัครเพื่อแก้ไขข้อมูล (B), รายงานจำนวนผู้สมัครและรายงานข้อมูลอื่น ๆ เมื่อเจ้าหน้าที่บันทึกผู้ผ่านการคัดเลือกและกด “การสมัครสำเร็จ” ในฝั่งของผู้สมัครจะปรากฏสถานะของผลการคัดเลือกการสมัครว่า “การสมัครสำเร็จ” หรือ “พบข้อผิดพลาด” ซึ่งหากไม่สำเร็จผู้สมัครสามารถติดตามและแก้ไขรายละเอียดการสมัครได้จาก “หมายเหตุ” และดำเนินการแก้ไขตามข้อความดังกล่าว

Figure 5 consists of two screenshots. Screenshot A shows a form titled 'ข้อมูลการสมัคร' (Application Information) with fields for 'เลขประจำตัวผู้สมัคร' (Application ID), 'วันที่สมัคร' (Application Date), and 'เลขประจำตัวผู้สมัคร' (Application Number). It also has a dropdown menu for 'สถานะการสมัคร' (Application Status) and a 'ยืนยันการสมัคร' (Confirm Application) button. Screenshot B shows a table titled 'ข้อมูลการสมัคร' (Application Information) with columns for 'เลขประจำตัวผู้สมัคร' (Application ID), 'ชื่อ - สกุล' (Name - Surname), 'ชื่อเล่น' (Nickname), 'แผนการเรียน' (Study Plan), 'ผลการสมัคร' (Application Result), 'หมายเหตุ' (Remarks), 'วันที่สมัคร' (Application Date), 'เวลาที่สมัคร' (Application Time), 'สถานะการสมัคร' (Application Status), 'จำนวนการสมัคร' (Number of Applications), 'จำนวนการสมัคร' (Number of Applications), 'จำนวนการสมัคร' (Number of Applications), and 'จำนวนการสมัคร' (Number of Applications).

ภาพที่ 5 หน้าจอสำหรับการกำหนดผู้ผ่านการคัดเลือก (A), หน้าจอการคัดเลือกผู้สมัครโดยเจ้าหน้าที่ (B), หน้าจอแสดงสถานะของผู้สมัคร

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมพบว่า มีระบบประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ รองลงมา ด้านความง่ายต่อการใช้งาน และระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพของระบบ รองลงมาด้านความปลอดภัยของระบบตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

รายการประเมินประสิทธิภาพของระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านสามารถทำงานได้ตามหน้าที่	4.53	0.68	มากที่สุด
2. ด้านความง่ายต่อการใช้งาน	4.40	0.76	มาก
3. ด้านประสิทธิภาพของระบบ	4.03	0.71	มาก
4. ด้านความปลอดภัยของระบบ	4.75	0.40	มากที่สุด
รวม	4.43	0.64	มาก

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทบสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมพบว่าผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจต่อระบบรับสมัครออนไลน์อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียน
ทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

รายการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้งานระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
1. ความง่ายต่อการใช้งานระบบ	4.30	0.82	มาก
2. ความเหมาะสมของขั้นตอนการรับสมัคร	4.17	0.86	มาก
3. ความเหมาะสมของขั้นตอนการบันทึก ข้อมูลพื้นฐาน	4.63	0.48	มากที่สุด
4. ความครบถ้วนและความถูกต้องของ เนื้อหาข้อมูลภายในเว็บไซต์	4.80	0.48	มากที่สุด
5. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์การรับ สมัครที่หลากหลาย	4.93	0.25	มากที่สุด
6. มีระยะเวลาในการเปิดให้บริการการรับ สมัครที่เหมาะสม	4.83	0.37	มากที่สุด
7. ความสะดวกในการเข้าถึงเว็บไซต์	3.57	0.76	มาก
8. ความรวดเร็วในการตอบสนองของระบบ	3.97	0.84	มาก
9. ขั้นตอนการกรอกข้อมูลผู้สมัครทำได้ อย่างรวดเร็ว	3.80	0.83	มาก
10. สามารถค้นหาหรือเข้าถึงข้อมูลที่ ต้องการได้ง่าย	4.40	0.61	มาก
11. มีการจัดการความปลอดภัยในการ เข้าถึงข้อมูล	4.80	0.54	มากที่สุด
12. ความสวยงามและความทันสมัยของ เว็บไซต์	4.93	0.25	มากที่สุด
13. ความเหมาะสมในการจัดรูปแบบ ตัวอักษรต่อการอ่านและการใช้งาน	4.97	0.18	มากที่สุด
14. ความเร็วในการแสดงผลภาพตัวอักษรและ ข้อมูลต่างๆ	4.00	0.73	มาก
15. ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษรและ การใช้สีในการออกแบบระบบโดยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.47	0.53	มาก



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทัสสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการออกแบบและการพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทัสสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ถูกออกแบบและพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาระบบแบบเอจไจล (Agile Model) เป็นกระบวนการพัฒนาระบบที่เป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่อย่างมาก เนื่องจากสามารถปรับเปลี่ยนฟีเจอร์ตามข้อเสนอแนะ แบบทันที ทำให้สามารถพัฒนาฟังก์ชันใหม่ ๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างรวดเร็ว การส่งมอบระบบในระยะสั้นช่วยให้มีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถระบุข้อบกพร่องได้เร็วและปรับปรุงได้ก่อนที่จะส่งมอบระบบสุดท้าย ซึ่งส่งผลให้ระบบมีความน่าเชื่อถือและใช้งานได้จริงตามความต้องการของผู้ใช้งานซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย วงษ์เจริญ, เสน่ห์ สำเนาเงิน, และวีรพล หวังเจริญ (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการ Agile ในการพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยเน้นถึงการปรับตัว การสื่อสาร และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการนี้ และยังสอดคล้องกับรายงานของ Anderson, D. J. (2010) ที่ได้ระบุไว้ว่ากระบวนการพัฒนาแบบเอจไจลทำให้ทีมสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของลูกค้า สนับสนุนให้ทีมทำการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการอยู่เสมอ ส่งผลให้ทีมพัฒนาซอฟต์แวร์มีคุณภาพดีขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการได้ดียิ่งขึ้น โดยกระบวนการพัฒนาระบบนี้มีความสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของทีมและผู้ใช้ ผู้วิจัยได้ประเมินความสำเร็จโดยการนำระบบไปใช้จริงในการรับสมัครนักเรียนในปีการศึกษา 2567 พบว่า การพัฒนาระบบรับสมัครนักเรียนใหม่แทนระบบเดิมด้วยการพัฒนาโปรแกรมออกแบบตามผู้ใช้ (User-Centered Design - UCD) สอดคล้องกับ พัทธวรรณ ยอดแสง (2563) ซึ่งทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มผู้ใช้ เช่นนักเรียน, ผู้ปกครอง, และเจ้าหน้าที่ของสถาบันการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาเป็นต้นแบบของเว็บไซต์โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัย เพื่อสร้างเว็บไซต์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างแท้จริง โดยการมีส่วนร่วมของผู้ใช้ในทุกขั้นตอนของการออกแบบนั้นช่วยให้ทีมงานสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ใช้ ในส่วนของผู้สมัครสามารถดูแผนการเรียนที่สนใจ, กรอกข้อมูลและแนบเอกสารการสมัคร สามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียน ข้อมูลส่วนตัวและเอกสารการสมัครได้, มีการติดตามสถานะของการสมัครตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดกระบวนการได้ในระบบ ในส่วนของเจ้าหน้าที่สามารถเข้าดูและแก้ไขข้อมูลของผู้สมัครได้ หากเกิดข้อผิดพลาด เจ้าหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดูการออกรายงาน รวมถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อกระบวนการรับสมัครและการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนได้, ออกรายงานในหัวข้อต่าง ๆ, สามารถเรียกดูข้อมูลเพิ่มเติมอย่างละเอียดของผู้สมัครได้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครองหรือการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทัสสะแกวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศมีความเห็นว่าระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ ทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพของระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ชัยภูมิ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบรับสมัครออนไลน์สำหรับนักศึกษาใหม่ของมหาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบรับสมัครออนไลน์ไม่เพียงแต่ช่วยให้การสมัครเรียนมีความสะดวกสบายและลดข้อผิดพลาดในการกรอกข้อมูล แต่ยังทำให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพและช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร วงศ์สวรรค์และ ศรี มนต์ธีรสง่า (2565) ได้วิจัยการระบบรับสมัครนักเรียนเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพัฒนาระบบรับสมัครนักศึกษาใหม่สามารถช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สามารถออกรายงานที่จำเป็นต่อกระบวนการรับสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2567 โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง มีผู้สมัครร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน ได้ผลการประเมินทั้ง 15 หัวข้อการประเมิน ผลคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยรวมที่ 4.47 อยู่ในช่วงเกณฑ์ระดับความพึงพอใจมาก จำนวนผู้สมัครในปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 278 คน ในปีการศึกษา 2567 มีจำนวน 320 คน ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครในแผนการเรียนต่าง ๆ จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองหรือวางแผนการเปิดแผนการเรียนที่มีความหลากหลายทางภาษาเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาสามารถนำระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มาใช้เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้น
2. สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลการสมัครในแต่ละแผนการเรียนไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ของโรงเรียนทับสะแกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ให้สามารถประมวลผลให้เร็วมากขึ้นและสามารถรองรับข้อมูลการสมัครที่มากขึ้นได้
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับระบบรับสมัครเข้าศึกษาต่อแบบออนไลน์ให้สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลการสมัครเข้ากับระบบงานอื่นภายในสถานศึกษาได้ เช่น การลงทะเบียนเรียน การจัดเก็บข้อมูลประวัติและการติดตามผลการเรียน

เอกสารอ้างอิง

- นภัสสร มโนชัย. (2563). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรภรณ์ ยอดแสง (2563). การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการจัดการความรู้ในระบบบริการสุขภาพ. วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต].วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์.
- วิชัย บุญธรรม. (2562). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 6(3), 50-70.
- วินัย บุญเลิศ. (2561). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



- ศิริพร ชัยภูมิ. (2564). การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแบบออนไลน์สำหรับโรงเรียนในจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 3(3), 1-15.
- ศิริพร วงศ์สุวรรณ และ ศรี มนต์รีสง่า (2565). การพัฒนาระบบการจัดการการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ พลิกแพลง. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้*, 12(1), 10-22.
- สมชาย เจริญสุข. (2562). *การพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย วงษ์เจริญ, เสน่ห์ สำเภาเงิน และ วีรพล หวังเจริญ (2565). การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์จากแนวคิดการลอกเลียนธรรมชาติ กรณีศึกษาอุปกรณ์ปลูกผัก. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์*, 9(1), 111-137.
- สรารัตน์ โชคไพรวรรณ และ ยอดกมล ทรัพย์ศรี. (2561). *กลยุทธ์การตลาดดิจิทัลบนแพลตฟอร์มออนไลน์(สหกิจศึกษา)*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- Anderson, D. J. (2010). *Kanban: Successful evolutionary change for your technology business*. Blue Hole Press.



a quantitative research and analysis study to find guidelines for them lamentation of supervision within educational institutions using the classroom as a base The research was conducted using calculations according to Krejcie,R.V.& D.W. Morgan formula.The sample was selected by simple random sampling (Simple Random Sampling) by drawing lots. To obtain the sample group that was selected for this research, the research area was schools under the local government organization. Prachuap Khiri Khan Province, 210 people,by distributing questionnaires and conversation recordings of administrators and teachers. Data were analyzed by finding the mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) .Used to translate the scores into average score ranges. According to the variables studied The results of the research include: (1) Overall operations when considered individually, it was found that all 5 areas were at the highest level ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.23) (2) Develop internal supervision using the classroom as a base to develop effective teaching and learning.

Keywords: Internal supervision process; the process of using the classroom as a base; local government organizations

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียนเชื่อมั่นว่าคุณภาพผู้เรียนจะเกิดได้และบรรลุหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 นั้นจะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบและปัจจัย คือ คุณภาพของผู้เรียนที่โรงเรียนต้องประกันคุณภาพต่อผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตรมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จในการพัฒนา 3กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษาซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาก็คือเป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาระดับการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนของในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

เมธี สะไร (2560, น. 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษาหมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการ

บริหารจัดการศึกษา มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษา เพื่อชี้แนะแนวทางแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานฝ่ายให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

นพวรรณ เทศกุล (2559, น. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการหนึ่งในการจัดการบริหารการศึกษาโดยมีเทคนิคและวิธีการอย่างเป็นระบบช่วยชี้แนะและให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษา

จริยา สุนทรหาญ และคณะ (2562, น. 15) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” ห้องเรียนเป็นฐานหมายถึง การคำนึงถึงคุณภาพของห้องเรียนที่มีคุณภาพของครูและนักเรียน โดยครูจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูมีการนำผลการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนในห้องเรียนเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรต้องการมีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสังเคราะห์นิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศภายใน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน
5. การประเมินผลและรายงานผล

ระเบียบวิธีการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นตอนการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน 5 ด้าน 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศภายใน 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน 4) การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน 5) การประเมินผลและรายงานผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียน 21 แห่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 464 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียน 21 แห่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาด



กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกในการวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 แบบ คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบบันทึกการสนทนาผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยนำหัวข้อจากแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 9 คน ให้ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้ ห้องเรียนเป็นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ยตามตัวแปรที่ทำการศึกษา ขั้นตอนการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน 5 ด้าน

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศภายใน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน
5. การประเมินผลและรายงานผลวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากแบบบันทึกการสนทนาให้ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.34) ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ด้านที่ 2 การวางแผนการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.902	0.244	มากที่สุด	2
2.ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	4.889	0.240	มากที่สุด	5
3.ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.898	0.245	มากที่สุด	3
4.ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน	4.906	0.231	มากที่สุด	1
5. ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.895	0.248	มากที่สุด	4

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.23)

3. ทราบแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากแบบบันทึกการสนทนาให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน 5 ด้าน โดยหัวใจหลักคือผู้บริหารและครูผู้สอนควรให้ความสำคัญในการนิเทศภายในโดยศึกษาปัญหาและความต้องการ โดยให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมกันเสนอแนวทางจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรอย่างให้ทันสมัยและเป็นระบบต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานการพัฒนาจัดเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศในการการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องดำเนินงานตามแผนสร้างสื่อเครื่องมือนวัตกรรม ปฏิบัติการนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีการปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ห้องเรียนเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรต้องการ มีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต สนับสนุนให้ใช้เทคนิคการ สอนที่หลากหลาย มีการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี มีการ



ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป มีการสร้างเครือข่ายการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่นกลุ่มเครือข่าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดท้องถิ่นมีนโยบายให้ความสำคัญต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) มาตรา 22 กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยกระบวนการนิเทศจึงเป็นปัจจัยสำคัญ โดยครูและผู้บริหารร่วมกันพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนนำผลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ด้านที่มีการปฏิบัติรองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ประเมินผลและรายงานผล ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือการวางแผนการนิเทศภายใน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยควมมีแนวทางหลักดังนี้ โรงเรียนในสังกัดท้องถิ่นแต่ละที่มีการประชุมเชิงปฏิบัติการของฝ่ายแผนงานใน ทุก ๆ ปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูล ต่าง ๆ เช่น สภาพบริบทของโรงเรียน ข้อมูลครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาศึกษา รวมทั้งโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอย่างหลากหลายวิธี เช่นการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในกระบวนการ นำมาซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยได้จัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายของ และนำแผนปฏิบัติการมาประชุมเพื่อชี้แจงให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนรับทราบ ชี้แจงถึงเป้าหมายและกระบวนการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมภา มหาวิชา (2557, น. 102) เรื่องกระบวนการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินสภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การวางแผนการนิเทศภายใน จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนสังกัดท้องถิ่นมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาและร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาที่หลากหลาย โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีแต่งตั้งคณะกรรมการ การนิเทศอย่างชัดเจนมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถเฉพาะบุคคล มีการวางแผนการดำเนินงาน มีปฏิทินการนิเทศและจัดตั้งงบประมาณที่ใช้ในโครงการซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ กำชัย ยุคศิขิต (2564, น. 90) เรื่องการดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถิส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน ครูสามารถศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนครูสามารถ

จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูสามารถประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและครูสามารถประเมินผลการ พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและนำไปพัฒนาได้จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงาน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่จะนิเทศ เป็นอย่างดี จึงสามารถสร้างเครื่องมือเลือกวิธีการนิเทศหรือเทคนิคการนิเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ เนื้อหาในการนิเทศ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น สื่อสังคมออนไลน์หรือการประชุม ทางไกลมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย กำชัย ยุคติชาติ (2563, น. 25) เรื่องการ ดำเนินการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

1.4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการการนิเทศได้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีการประชุมชี้แจงผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายก่อนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในแต่ละด้านต่าง ๆ ซึ่ง คณะกรรมการการนิเทศปฏิบัติการนิเทศได้ตรงประเด็นที่กำหนดใช้เครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม ปฏิบัติการ นิเทศตามวันและระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่คณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของไพรวลัย จันทนะ และคณะ (2563, น. 20) เรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็น ฐานสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

1.5 การประเมินผลและรายงานผล แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากคณะกรรมการการนิเทศมีการวางแผนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง จึงเป็น ผลให้ภายหลังจากการนิเทศภายในห้องเรียนและให้คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศแล้วนั้นคณะกรรมการการนิเทศ จะมีการติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือไม่อย่างไร ในทุก ๆ ปีการศึกษา คณะกรรมการการนิเทศจะจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อสะท้อน ให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศสามารถแก้ปัญหาหรือได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด นอกจากนี้ รายงาน สรุปผลสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการนิเทศต่อไปในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชฎาภรณ์ อัมพลพ (2557, น. 25) เรื่องการศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัย เขต 1 พบว่าสภาพการดำเนินการนิเทศภายในด้านประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการสอนแบบบันทึกหลังสอนเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ ผู้เรียนและวิเคราะห์ปัญหาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการของโรงเรียนตรงตามนโยบายและจุดเน้นให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและท้องถิ่น มีการนำผล



ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างให้ทันสมัยและเป็นระบบต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดทำรายงานการพัฒนาตนเองของครูแต่ละบุคคล และรายงานการประเมินของสถานศึกษา (SAR) เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ผลการทำงานและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป ผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนบุคลากรภายในโรงเรียน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันแก้ไขอย่างเป็นระบบนำข้อสรุปสภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของปัญหามาผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาและนำมาวิเคราะห์จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาการนิเทศภายในรวมถึงพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการประชุมวางแผนเตรียมพร้อมรับการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้คณะกรรมการการนิเทศได้เข้าใจถึงขอบข่ายและภาระงาน ผู้บริหารควร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศมีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมมีการกำหนดระยะเวลาในการนิเทศดำเนินงานการนิเทศตามแผนที่ได้วางไว้ มีการกำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานและช่วยในการนิเทศการสอนได้

2.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างสื่อ นวัตกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดหรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในเรื่องการสร้างสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง มีการอบรม ประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องมีการจัดทำระบบสารสนเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระบบ

2.4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน มีข้อเสนอแนะดังนี้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการประชุมเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน มีการจัดทำแผนการนิเทศที่หลากหลายมีความยืดหยุ่นและดำเนินงานให้ตรงตามแผนฯ คณะกรรมการการนิเทศควรปฏิบัติการนิเทศ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและผู้รับการนิเทศสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศได้มีการปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง ครบทุกชั้นเรียน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนให้ห้องเรียนเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรต้องการมีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตสนับสนุนให้ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย

2.5 การประเมินผลและรายงานผล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดเก็บรายงานผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการนิเทศมีการนำผลประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงการนิเทศภายในและนำไปใช้ในการพัฒนาโดยมีการให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตาม ประเมินร่วมกันรวมถึงมีการสร้างเครือข่ายการนิเทศในระดับต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อทราบปัญหาที่รอบด้าน ครบคลุม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศฯ ควรมีเกณฑ์การวัดที่แน่นอน สามารถสะท้อนการดำเนินงานได้จริง

3. ควรมีการประสานความร่วมมือในระดับกลุ่มเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วน

2. ควรมีการศึกษากำกับปัญหา แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

- เมธิณี สะไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- นพวรรณ เทศกุล. (2559).ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.วิทยานิพนธ์ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- รัชฎาภรณ์ อัมพลพ. (2557). การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- พรรณภา มหาวีชา. (2557). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมลสังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กำชัย ยุกติชาติ. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปรินญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพรวลัย จันทนะ และคณะ. (2563). คู่มือการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มงานนิเทศ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- จริยา สุนทรหาญ และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา“กรุงไทยอนุเคราะห์”. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 609.

ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน
Student Data Management System for Early Childhood Development Centers
via Application

มนีรัตน์ ซาบซึ้งไพร

Maneerat Sabsungpari

โรงเรียนบ้านท่ายาง(ประชาสรรค์) จังหวัดเพชรบุรี

Ban Thayang (Prachasan) School, Phetchaburi Province

E-mail: pattyplay@hotmail.co.th

Retrieved February 25, 2025; Revised March 16, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันให้มีประสิทธิภาพ และ (2) เพื่อประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษา ครู และผู้ปกครอง นักเรียน ปีการศึกษา 2567 โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็นผู้ใช้งานระบบ จำนวน 5 คน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพระบบ ผู้ใช้งานระบบจำนวน 30 คน เพื่อประเมินความพึงพอใจ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนเพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ก) ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันข) แบบประเมินประสิทธิภาพ และ ค) แบบประเมินความพึงพอใจ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ความพึงพอใจของ ผู้ใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ระบบบริหาร ; จัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; ผ่านแอปพลิเคชัน

Abstract

This research aimed at the following objectives: (1) to develop an efficient student data management system for early childhood development centers via an application, and (2) to evaluate the satisfaction of using the student data management system for early childhood development centers via an application. The sample group consisted of educational personnel, teachers, and parents of students in the academic year 2024. The research was conducted by purposive selection, divided into 5 system users to test the system efficiency, 30 system users to evaluate the satisfaction, and 5 experts to evaluate the efficiency of the student data management system for early childhood development centers via an application. The research



instruments were a) a student data management system for early childhood development centers via an application, b) an efficiency assessment form, and c) a satisfaction assessment form. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The results of the research found that (1) the student data management system for early childhood development centers via an application was overall at the highest efficiency, and (2) the satisfaction of the users of the student data management system for early childhood development centers via an application was overall at a high level of satisfaction.

Keywords: Management system, manage student data in early childhood development centers, via application

บทนำ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์ และส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยอายุ 2 - 5 ปี มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ตามวัยทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยมีมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการและตอบสนองความต้องการของชุมชนใน ด้านการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยได้อย่างทั่วถึงและเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพของชุมชน

เนื่องจากปัจจุบันความต้องการสถานเลี้ยงดูเด็กมีสูงขึ้น พ่อและแม่ต้องไปทำงานรูปแบบของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป และการเปลี่ยนแปลงไปของรูปแบบการเลี้ยงดูเด็ก ทำให้สถานเลี้ยงดูเด็กในปัจจุบันได้รับการยอมรับว่าเป็นการให้บริการดูแลเด็ก ครอบครัวได้มอบหมายความรับผิดชอบในการดูแลเด็กให้แก่ผู้ดูแลเด็กของสถานเลี้ยงดูเด็ก ในการดูแลและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้แก่เด็ก ในขณะที่ไม่ได้อยู่กับผู้ปกครอง กายายตัวของความต้องการให้บุตรหลานได้รับการดูแลนอกบ้าน มีปริมาณเพิ่มขึ้น ทำให้หลายหน่วยงานได้เข้ามาจัดบริการดูแลเด็กในหลายรูปแบบ เมื่อประมวลจากงานเขียนของทั้งต่างประเทศและในประเทศแล้ว มีการจัดโปรแกรมการเลี้ยงดูเด็กทั้งรูปแบบครึ่งวัน บางเวลาและเต็มเวลา บางแห่งจะจัดบริการทั้งวันตั้งแต่ 6.00 น. – 18.00 น. หรือบริการตลอดเวลา 24 ชั่วโมง แต่สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมจะเปิดให้บริการในช่วงเวลา 8.00 น. – 15.00 น.หรือ 15.30 น. ถึงแม้จะมีเวลาให้บริการกำหนดไว้แน่นอน แต่ช่วงเวลาดูแลเด็กจริง ๆ ก็แตกต่างกันไปแล้วแต่ความต้องการจำเป็นของแต่ละชุมชน

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆภายในศูนย์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สะดวก ทันสมัยโดยได้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน โดยมีฟังก์ชันสำหรับเช็คชื่อ และยังสามารถแจ้งเตือนผู้ปกครอง ที่มีความกังวลใจว่านักเรียนเดินทางมาถึงกี่โมง กลับกี่โมงและนอกจากนี้ระบบยังสามารถออกรายงานสถิติประจำวัน ทำให้ครูมีความสะดวก รวดเร็ว ลดภาระงานและคลายความกังวลใจของผู้ปกครองที่นำนักเรียนมาเรียนในศูนย์พัฒนาเด็ก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

พลิเคชัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ให้ความหมายไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่รับดูแลพัฒนา จัดประสบการณ์เรียนรู้และการส่งเสริมให้ศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย คลอบคลุมตั้งแต่ทารกแรกเกิดถึงอายุ 6 ปี หรือก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 (2562) ให้ความหมายไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย

จากความหมายของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กล่าวมา สรุปความหมายของคำว่า"การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" คือ สถานที่สำหรับ อบรม เลี้ยงดู จัดประสบการณ์เรียนรู้และให้การจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อาจจะใช้ชื่อเรียกที่หลากหลายแตกต่างกันไป

ความหมายของแอปพลิเคชัน

วรรณพร สารภักดี และ พรทิพย์ ทวีวรรณกิจ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า แอปพลิเคชันติดตามกลุ่มบุคคลบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์มีความสามารถ แสดงพิกัดของบุคคลได้ สามารถแสดงรายชื่อของหัวหน้ากลุ่มและบุคคลในแต่ละกลุ่มเพื่อให้ทราบ พิกัดและตำแหน่งได้ ระบบการติดตามจำแนกได้ 2 ส่วน คือส่วนของหัวหน้ากลุ่ม สามารถ เพิ่ม ลบ แก้ไขข้อมูลของสมาชิก สามารถสร้างแพ็คเกจกิจกรรม ตั้งเวลาสำหรับจัดกิจกรรม แสดงพิกัดและ ตำแหน่งเพื่อติดตามสมาชิกภายในกลุ่ม ในส่วนของสมาชิกในกลุ่มนั้นตัวแอปพลิเคชันสามารถสมัคร สมาชิก เลือกแพ็คเกจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม เพิ่ม ลบ แก้ไขข้อมูลส่วนตัวซึ่งการพัฒนาแอปพลิเคชัน ติดตามกลุ่มบุคคลนี้เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการในการจัดกิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วม จำนวนมากและหากมีการกระจายตัวบุคคลก็จะสามารถทราบพิกัดและตำแหน่งของสมาชิกเพื่อการ นัดหมายในการเข้าร่วมกิจกรรมได้ต่อไป

สุพรรณษา อนันต์ (2556) ได้ทำการพัฒนาแอปพลิเคชัน โดยใช้โปรแกรม Xcode ที่สามารถพัฒนาแอปพลิเคชัน บนระบบปฏิบัติการไอโอเอส (iOS) ภายใต้งานวิทยานิพนธ์ เรื่อง iSpending แอปพลิเคชันสำหรับควบคุมรายรับรายจ่ายเพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถบริหารจัดการ ด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการบันทึก รายรับและรายจ่ายลงในแอปพลิเคชัน ที่พัฒนาขึ้น แอปพลิเคชัน iSpending นี้มีขีดความสามารถในการตรวจสอบสถานะยอดเงินปัจจุบันโดยการเลือกแชร์ ข้อมูลผ่านหลายช่องทางเช่น อีเมล เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์ ผู้ใช้แอปพลิเคชันสามารถตรวจสอบการใช้จ่าย ของตนเองให้สอดคล้องกับรายรับและรายจ่ายเพื่อการวางแผนในการใช้จ่าย ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

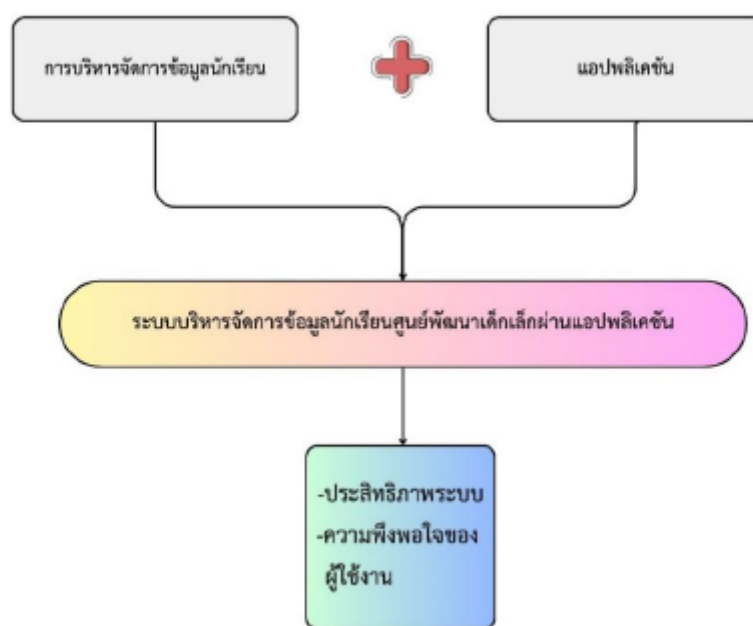
กล่าวโดยสรุปแอปพลิเคชัน คือ โปรแกรมพัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่สามารถใช้บนโทรศัพท์มือถือ Mobile (โมบาย) Tablet (แท็บเล็ต) หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ ซึ่งในแต่ละระบบปฏิบัติการ



จะมีผู้พัฒนาแอปพลิเคชันขึ้นมามากมายเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ทั้งในด้านการศึกษา ด้านการสื่อสารหรือแม้แต่ด้านความบันเทิง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนปีการศึกษา 2567 จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนปีการศึกษา 2567 สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าทราย โดยวิธีการคัดเลือก เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ทดสอบประสิทธิภาพการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน จำนวน 5 คน และประเมินประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูล นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน จำนวน 30 คน เพื่อหาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน
2. แบบประเมินประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การประเมินหาคุณภาพเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินประสิทธิภาพและแบบประเมินความพึงพอใจของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยใช้สูตร Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป

2. การหาค่าประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating Scale) แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การหาค่าความพึงพอใจของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating Scale) แบ่งการประเมินความพึงพอใจ เป็น 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลการออกแบบและพัฒนาระบบ ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้ระบบและผู้เชี่ยวชาญด้านประสิทธิภาพของระบบ และผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ที่สามารถใช้แอปพลิเคชันบนมือถือ และแท็บเล็ตที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์เท่านั้น ซึ่งระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันมีคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้



1.1 ด้านระบบความปลอดภัย ผู้ใช้งานจะต้องใส่รหัสผู้ใช้และรหัสผ่าน ทุกครั้งก่อนเข้าใช้งาน



ภาพที่ 2 ระบบ Login เข้าใช้งาน

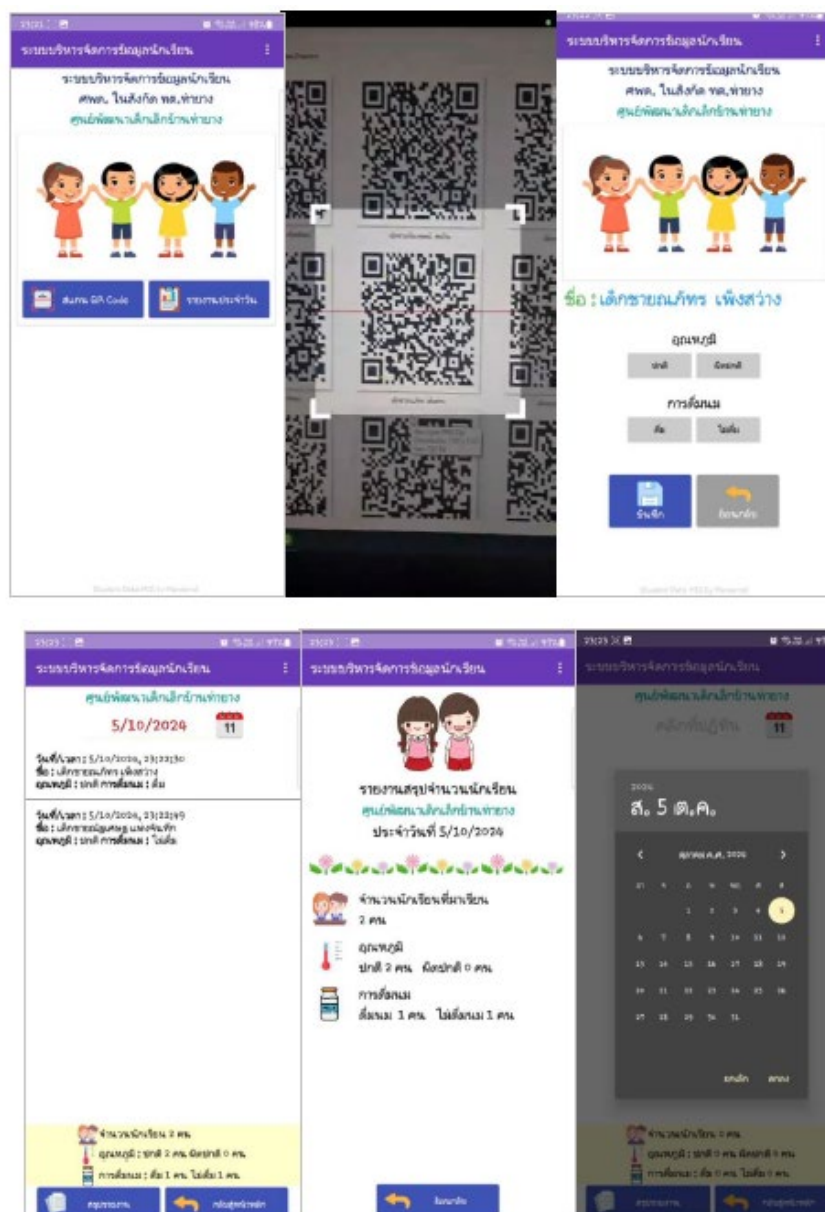
1.2 ด้านการใช้งานแอปพลิเคชัน จะถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.2.1 Admin (ผู้ดูแลระบบ) ทำหน้าที่ในการดำเนินการนำเข้าข้อมูลรายชื่อนักเรียนเพื่อจัดทำรหัสคิวอาร์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ให้บริการ ทั้งนี้ โดยขอเสนอแนะให้ใช้แพลตฟอร์ม QR Code Monkey (<https://www.qrcode-monkey.com>) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และปราศจากสื่อ และผู้ดูแลระบบได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลนักเรียนของ ทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถูกจัดเก็บในระบบฐานข้อมูล โดยข้อมูลดังกล่าวถูกจัดเก็บในรูปแบบตารางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Sheet ซึ่งมีการแยกจัดเก็บตามรายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้ ข้อมูล ที่จัดเก็บสามารถนำไปประมวลผลเพื่อจัดทำรายงานเชิงสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในมิติต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการและการพัฒนาการดำเนินงาน

ชื่อ	สถานะ	วันที่เข้า	จำนวน
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๑)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๒)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๓)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๔)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๕)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๖)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๗)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๘)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๙)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100
นายอริศ สอน.บ้านนาบึง (โรงเรียนวัด ๑๐)	ดี	28 ธ.ค. 2024	100

ภาพที่ 3 Admin (ผู้ดูแลระบบ) ทำหน้าที่ในการดำเนินการนำเข้าข้อมูลรายชื่อ

1.2.2 ผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน สำหรับบันทึกข้อมูลในแอปพลิเคชัน มีหน้าที่บันทึกข้อมูลนักเรียนที่มาเรียนในแต่ละวัน โดยการสแกน QR Code บนสมาร์ตโฟน แล้วบันทึกข้อมูล “ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน” เป็นระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการบันทึกและติดตามข้อมูลประจำวันของนักเรียน ประกอบด้วย การเข้าชั้นเรียน การวัดอุณหภูมิร่างกายและแจ้งเตือนผู้ปกครอง ระบบมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลเพื่อแสดงรายงานในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การแสดงข้อมูลย้อนหลัง การสรุปจำนวนนักเรียนที่มาเรียนประจำวัน การจำแนกจำนวนนักเรียนตาม อุณหภูมิ และการสรุปสถิติการบริโภคนม นอกจากนี้ ระบบยังเชื่อมต่อกับแอปพลิเคชันไลน์เพื่อการแจ้งเตือน แบบทันที ซึ่งช่วยให้ผู้ปกครองสามารถติดตามข้อมูลของนักเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้ แอปพลิเคชันดังกล่าวได้รับการพัฒนาให้รองรับการใช้งานบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ (Android)

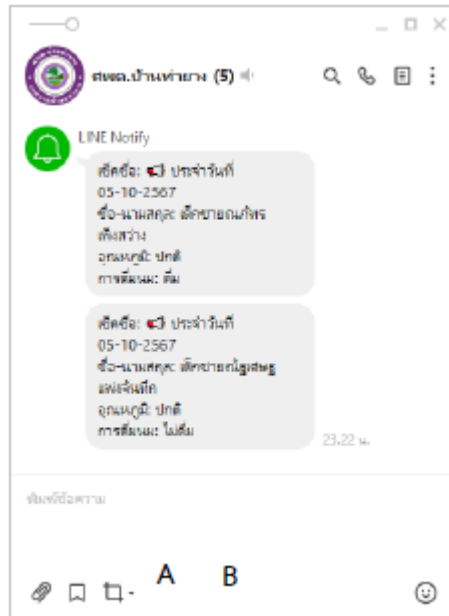


ภาพที่ 4 ผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน มีหน้าที่บันทึกข้อมูลนักเรียนโดยมีฟังก์ชัน 2 รายการ ได้แก่



1) สแกน QR Code บนสมาร์ทโฟน ระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ (Android) 2) การวัดอุณหภูมิร่างกาย 3) การดื่มนม 4) บันทึก 5) ออกรายงานสรุปจำนวนนักเรียนที่มาเรียนประจำวัน และ 7) แจ้งเตือนผู้ปกครอง

1.2.3 ผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน สำหรับการแจ้งเตือนในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มเพื่อการแจ้งเตือนแบบทันที ซึ่งช่วยให้ผู้ปกครองสามารถติดตามข้อมูลของนักเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว



ภาพที่ 5 ผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน สำหรับแจ้งเตือน

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่าน แอปพลิเคชัน ในภาพรวมพบว่า มีระบบประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสามารถในการทำงานรองลงมาด้านประสิทธิภาพ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านการใช้งาน และด้านความปลอดภัยของระบบตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

ประสิทธิภาพของระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านความสามารถในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการใช้งาน	4.65	0.58	มากที่สุด
3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.70	0.50	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยของระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ด้านประสิทธิภาพ	4.71	0.50	มากที่สุด
รวม	4.71	0.50	มากที่สุด

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ในภาพรวมพบว่าผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการแสดงผลของระบบ รองลงมาด้านรักษาความปลอดภัย ด้านความถูกต้องของระบบ และ ด้านประสิทธิภาพของระบบ และด้านระบบแอปพลิเคชันโดยรวม ตามลำดับ

ดังตารางที่ 2

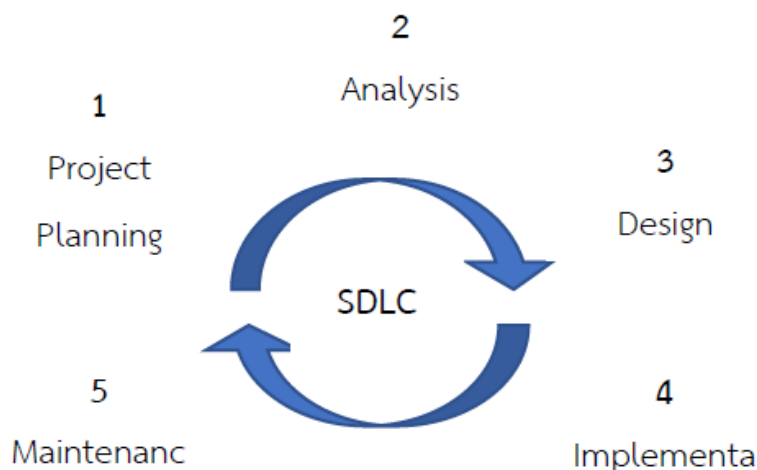
ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน

รายการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้งานระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านการแสดงผลของระบบ	4.61	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความถูกต้องของระบบ	4.49	0.62	มาก
3. ด้านประสิทธิภาพของระบบ	4.45	0.68	มาก
4. ด้านรักษาความปลอดภัย	4.51	0.65	มากที่สุด
5. ด้านระบบแอปพลิเคชันโดยรวม	4.38	0.64	มาก
รวม	4.49	0.62	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการออกแบบและการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน วิเคราะห์และออกแบบตามวงจรการพัฒนาระบบ SDLC ซึ่งเป็นระบบที่ผู้วิจัยได้ศึกษานำมาใช้เป็นวงจรเพื่อวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาข้อดี ข้อเสีย สร้างแบบการพัฒนาระบบที่ต้องการความสามารถพัฒนาฟังก์ชันที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้การพัฒนาระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการทดสอบและการควบคุมคุณภาพที่จะช่วยให้มั่นใจว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและตรงตามความต้องการ การปรับปรุงและบำรุงรักษา ทำให้ระบบมีประสิทธิภาพโดยรวมแล้ว SDLC ช่วยให้การพัฒนาระบบมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถส่งมอบระบบที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ สังข์สอน (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการ SDLC ในการพัฒนาระบบ ที่เน้นกระบวนการพัฒนาระบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน และยังสอดคล้องกับ (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2555) ที่ได้ระบุถึงขั้นตอนการพัฒนาระบบซึ่งมีความสำคัญดังนี้ 1. การวางแผนโครงการ (Project Planning) 2. การวิเคราะห์ (Analysis) 3. การออกแบบ (Design) 4. การนำไปใช้ (Implementation Phase) 5. การบำรุงรักษา (Maintenance)



ภาพที่ 6 วงจรการพัฒนาาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC)

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบแอปพลิเคชัน มีความเห็นว่าระบบแอปพลิเคชัน ทั้ง 5 ด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ สังข์สอน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานนำเข้าสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ดีดี 1971 จำกัดและเครือข่าย” ผลการวิจัยพบว่าการนำแอปพลิเคชันมือถือเพื่อสนับสนุนการทำงานมาเป็นเครื่องมือส่งเสริมการทำงานด้านการนำเข้าสินค้า เป็นการประยุกต์การทำงานให้เข้ากับยุคสมัยของการแข่งขัน ด้านธุรกิจนำเข้า ในปัจจุบันก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ราบรื่นด้วยประสิทธิภาพและ สมรรถนะของแอปพลิเคชันมือถือด้านลดเวลาในการทำงานทำให้เกิดผลลัพธ์ในด้านประหยัดทรัพยากร บุคคล (Man power) และด้านเวลา (Time saving)

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ผ่านแอปพลิเคชัน สามารถใช้บนมือถือ Mobile (โมบาย) Teblet(แท็บเล็ต) หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ผู้ปกครองใช้กันในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เป็นช่องทางที่ปกครองจะสามารถติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างความสะดวกและรวดเร็ว เข้าใช้ง่าย โดยไม่มีข้อจำกัด อีกทั้งยังเป็นช่องทางการแจ้งเตือนไปยังผู้ปกครอง ที่รวดเร็วและผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน มาใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อแจ้งเตือนผู้ปกครอง
2. สำนักงานเทศบาลตำบลท่ายาง สามารถนำระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชัน ไปใช้งานกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ ในเขตอำเภอท่ายาง เพื่อแจ้งเตือนผู้ปกครองและความถูกต้องแม่นยำ เป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันไปใช้งานกับการติดตามภาระงานอื่น ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อลดระยะเวลาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านแอปพลิเคชันให้สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้ากับระบบงานอื่นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ เช่น การบันทึกประวัติเด็กนักเรียน การบันทึกแผนที่บ้านนักเรียน การบันทึกแผนการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร :กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร :กระทรวงมหาดไทย.
- ณัฐพงษ์ สังข์สอน. (2565). *การพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานนำเข้าสินค้ากรณีศึกษา บริษัท ดีดี 1971 จำกัด และเครือข่าย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*.มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 5-7.
- วรรณพร สารภักดี และ พรทิพย์ ทวีวรรณกิจ. (2561). การพัฒนาแอปพลิเคชันติดตามกลุ่มบุคคล. *วารสารโครงงานวิทยาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 4(1), 16-22.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุพรรณษา อนันต์. (2556). *iSpending: แอปพลิเคชันสำหรับควบคุมรายรับรายจ่าย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2555). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ.ซีเ็ดดยุเคชั่น*.

