

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9
อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
SCHOOL ADMINISTRATORS MANAGEMENT BASED ON THE FOUR IDDHIPADA
PRINCIPLES IN NETWORK CENTER 9 PHIMAI DISTRICT UNDER NAKHON
RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7

เจนณรงค์ จรมุ่งนอก¹, จารัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Jannarong Jornmungnok¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302012@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 15 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 111 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1.การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, อิทธิบาท 4

Abstract

The purposes of this research were to study the management based on the Four Iddhipada Principles implemented by school administrators in Network Center 9, Phimai District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and to compare the opinions toward the management based on the Four Iddhipada Principles of school administrators in the same area classified by position and educational level. The sample group consisted of 111 school administrators and teachers, determined according to Krejcie and Morgan's sampling table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire, which obtained an index of item-objective congruence ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient

of 0.80 for the entire instrument. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1.The management based on the Four Iddhipada Principles of school administrators in Network Center 9, Phimai District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, was found to be at a high level overall.

2. The comparison of management based on the Four Iddhipada Principles of school administrators in Network Center 9, Phimai District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, classified by position and educational level, showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords : School Administration, Four Iddhipada Principles

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าของประเทศชาติ สถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนเบ้าหลอม ที่จะหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นสถานศึกษาที่ดี ต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนทั้งทางร่างกาย และจิตใจให้เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2560 มาตราที่ 54 วรรค 3 ระบุว่ารัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยในหมวด 1 มาตราที่ 6 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมายในการสนับสนุนให้นาหลักพุทธธรรมทางศาสนา มาบูรณาการกับการ เรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้สอนทั้งทาง ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังกระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงพระราชทานแด่ พณฯ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้นเนื่องในโอกาสเข้าเฝ้ากราบบังคมทูลไต่ถามของธุลีพระบาทรับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ.2544 ความตอนหนึ่งว่า “การปฏิรูปการศึกษา ไม่ใช่จะลอกเลียนแบบต่างประเทศมาทั้งหมด ให้นำองค์ความรู้ทางด้านศาสนาพุทธและ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย มาผสมผสานด้วย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2552 : 1)

สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแหล่งบ่มเพาะวิชาความรู้ทักษะชีวิตปลูกฝังและเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมอันดีแก่เยาวชนผู้ซึ่งจะเจริญเติบโตไปเป็นอนาคตของชาติ เพราะประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์สูงทั้งคุณภาพและปริมาณย่อมสามารถสร้างสรรคความเจริญให้แก่ประเทศชาติของตนได้เป็นอย่างดี จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาก็เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพทักษะชีวิตของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาอันเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในการพัฒนา สถานศึกษาในทุกมิติ ผู้บริหารจึงควรได้นำเอาหลักพุทธธรรม คือหลักอิทธิบาท 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา อันเป็นหลักธรรมสำคัญที่เป็นเครื่องมือนำสู่ความสำเร็จสำหรับนักบริหาร มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายภาระงานทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์, 2550 : 65)

ผู้วิจัยอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มองเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่ยังขาดองค์ความรู้ และความเข้าใจ ในเรื่องการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานในทุก

มิตี เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่ บุคลากรในสถานศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของการปฏิรูป การศึกษาที่มุ่งการบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรมเป็นเครื่องมือด้วยมุ่งหมายให้ข้าราชการยึดหลักธรรมในการปฏิบัติหน าทที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม เพื่อเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าของประเทศชาติต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำเอาหลักพุทธธรรมอันได้แก่ หลักอริยปาท 4 ซึ่งเป็นพุทธวิธีในการบริหารโดยยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญมาบูรณาการใช้เป็นเครื่องมือในการ บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหลักอริยปาท 4 นั้นเป็นคุณธรรมสำหรับคนทำงาน เป็นรากฐานนำสู่ความสำเร็จ หรือแปลงายๆว่าทางแห่งความสำเร็จ เปรียบเสมือนบันไดก้าวสู่ความสำเร็จ 4 ขั้น ได้แก่ ฉันทะ(ความพอใจในงาน) วิริยะ(ความขยันหมั่นเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) วิมังสา(การคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองหาเหตุและผล) และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อจักเป็นข้อมูลสารสนเทศใหม่นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางใน การส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอริยปาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอฟิมาย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

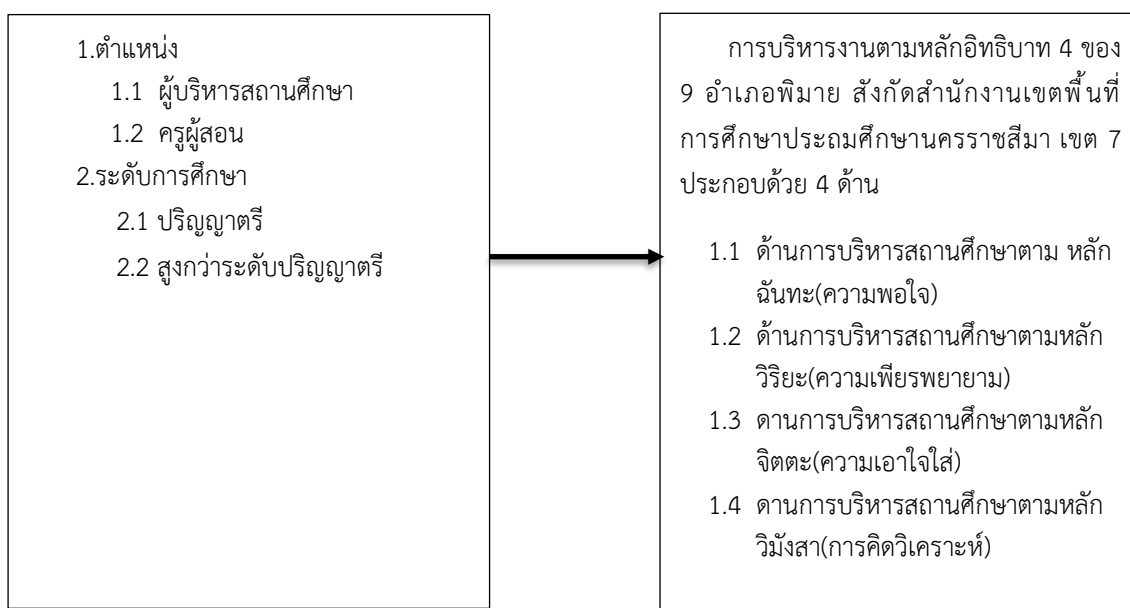
2.เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามหลักอริยปาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ เครือข่ายที่ 9 อำเภอฟิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและ ระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักอริยปาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอฟิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ตามแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2565)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยี่มา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยี่มา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 156 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 111 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา
 - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - (2) ครูผู้สอน
 - 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ระดับปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยี่มา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ตามแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 1) ดานการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(ความพอใจ)
 - 2) ดานการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(ความเพียรพยายาม)
 - 3) ดานการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่)
 - 4) ดานการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยี่มา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับดังนี้
- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 ตามแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากพระมหาวิวัฒน์ วิวัฒนาเมธี (2561) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนของศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเรื่องการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ (ความพอใจ)	3.96	0.21	มาก	3
2	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	3.90	0.22	มาก	4
3	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่)	4.04	0.28	มาก	1
4	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์)	4.02	0.24	มาก	2
ภาพรวม		4.00	0.15	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่) รองลงมาคือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(ความพอใจ)ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(ความเพียรพยายาม)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(ความพอใจ)	3.96	0.13	3.96	0.22	-0.05	0.95
2	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(ความเพียรพยายาม)	3.94	0.19	3.94	0.23	0.09	0.92
3	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่)	4.34	0.27	3.99	0.25	4.98*	0.00

4	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์)	4.09	0.19	4.00	0.12	1.29	0.19
ภาพรวม		4.08	0.12	3.97	0.14	2.78*	0.00

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ(ความพอใจ)	3.95	0.23	3.98	1.30	-0.51	0.60
2	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(ความเพียรพยายาม)	3.93	0.23	3.96	0.20	-0.51	0.61
3	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่)	3.97	0.25	4.28	0.25	-5.44*	0.00
4	ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์)	3.97	0.22	4.17	0.23	-3.78*	0.00
ภาพรวม		3.95	0.14	4.10	0.11	-4.51*	0.00

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ(ความเพียรพยายาม) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย การบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.การบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอยะผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 นำหลักอริยบท 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการมีแรงจูงใจภายใน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ รวมทั้งช่วยให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป เป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ หลักธรรมดังกล่าวยังสามารถส่งเสริมความร่วมมือของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ช่วยให้เกิดความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 การนำเอาหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (การคิดวิเคราะห์) ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ โดย บุญมี แท่นแก้ว (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ว่า เป็นธรรมอันเกี่ยวกับทางแห่งความสำเร็จ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาระงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา คือ ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ศรเพชร ประจิตร มหา หิง และสมปอง ขาสิงห์แก้ว (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภินันท์ กนต์สีโล (สิงมาดา), สุนทร สายคา และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวโส (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอ นาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์ อำนวนย พันธ์วิไล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอเถิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแม้จะมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ล้วนเข้าใจในระบบการบริหารจัดการภาระงานเป็นอย่างดี ซึ่งมีรูปแบบในการบริหารจัดการอย่างสามัคคี ร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อให้ภาระงานบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ศรเพชร ประจิตร มหา หิง และสมปอง ขาสิงห์แก้ว (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภินันท์ กนต์สีโล (สิงมาดา), สุนทร สายคา และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวโส (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอ นาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 9 อำเภอพิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม) ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักธรรมาธิปไตย คือการยึดความถูกต้องเป็นสำคัญ อีกทั้งมีการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับนักบริหารมาบูรณาการใช้ในการบริหารภาระงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์ อำนวนย พันธ์

วิไล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอนครหลวงบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอด่านซ้ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ผลที่ได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรใส่ใจในการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาโดยให้ครอบคลุมภาระงานทั้ง 4 ด้าน คืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป

1.2 สถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนโดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการด้วยการเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของผู้เรียน ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน

1.3 สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ให้มีการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณสำหรับคนทำงานมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในหน่วยงาน ฝ่าย แผนกให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นนักบริหารมืออาชีพที่มีจิตสาธารณะเป็นพื้นฐานในการทำงาน สร้างความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ เห็นความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยใช้อย่างคุ้มค่า บริหารจัดการภาระงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเจาะจงแต่ละภาระงาน

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาวิจัยการนำเอาหลักพุทธธรรมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาเช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ขรรยาวสธรรม 4 สปัจริยธรรม 7 และมรรคมรรค 8 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามภาระงานทั้ง 4 ด้าน

2.3 ควรศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่มีลักษณะโครงสร้างที่แตกต่างกันบางเพื่อหาความแตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ศรเพชร, ประจิตร มหาหิง, และ สมปอง ชาสิงห์แก้ว. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีรยาสาน จำกัด.
- บุญมี แท่นแก้ว และคณะ. (2563). ความหมายและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีรยาสาน จำกัด.
- บุญมี แท่นแก้ว และคณะ. (2563). ประวัติและผลงานนักจริยธรรมไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พระอภินันท์ กนต์สีโล (สิงมาตา), สุนทร สายคา, และ เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวโส. (2563). การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4) (กรกฎาคม-สิงหาคม), 62-70.

- เมย์ อำนวยพันธุ์วิไล. (2563). วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอนวลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจัยศึกษา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, 19 สิงหาคม 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 6 เมษายน 2560, หน้า 14.
- ว. วชิรเมธี. (2564). คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กิณางศ์. (2565–2566). “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม.” วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 65.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2565). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ: การศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก มูลนิธิ.
- สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ. (2567). การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอเถิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การจัดการศึกษา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
การศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF TEACHERS AT SANTHIA
EDUCATIONAL QUALITY AND STANDARD DEVELOPMENT CENTER
(CENTER 9), NON-THAI DISTRICT, UNDER THE NAKHON RATCHASIMA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

อัญชนก หวังฝูงกลาง, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Tanchanok Wangfungklang, Wiralpatchara Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
6704030302061@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 16 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปี การศึกษา 2568 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of work motivation among teachers in educational institutions under the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district ,supervised by the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5; and (2) to compare the levels of work motivation among teachers in these institutions.

The sample consisted of school administrators and teachers working in the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district , under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, totaling 132 participants in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan’s table and stratified sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The overall level of teachers’ work motivation in educational institutions under the Santiya Quality and Educational Standards Development Center (Center 9) non thai district, Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5, was found to be high.

2. The comparison of teachers’ work motivation, classified by position, showed no significant differences overall. However, when classified by educational level, the differences were statistically significant at the .05 level.

Keywords: Educational Institution, Motivation, Work Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวทั้งระบบและวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรจึงต้องควบคู่กับการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ และทักษะในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง วางทิศทาง และสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่และเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การบริหารที่ดีจึงต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพประชากรและการพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565:ฉบับที่ 13)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ด้านคุณภาพการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็น ที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทอาชีวศึกษา มีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษาทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวนเพิ่มขึ้น ทุกปีแต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงาน อยู่จำนวนมากจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อม เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคน เพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา ครู ผู้บริหาร โรงเรียนและเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง

เยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของชาติด้วย ดังนั้นจึงมีการจัดการบริหารการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีมาตรฐาน มีทิศทางในทางที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมต่างๆ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560)

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากครูบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้า โรงเรียนมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม ทুম่งงานอย่างเต็มศักยภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การที่บุคลากรจะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาตั้งใจทำงานเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้สนใจ เอาใจใส่ได้ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม เพื่อชี้ว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดนำพฤติกรรม ให้ตรงทางเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Moorhead&Griffin, 2012: 107) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ล้วนมีองค์ประกอบหลายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อยุ่คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานการศึกษาได้นั้น ฉะนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้กับครูบุคลากรได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวก นโยบายที่เป็นธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรในองค์กรที่ดี รวมถึงการยอมรับนับถือ การมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย (Herbery,1959: 113-115)

สถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นสถานศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้สภาพสังคมและบริบทชุมชนที่มีความหลากหลาย ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน ทั้งด้านการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน รวมถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของครูทั้งในด้านความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่าครูในสถานศึกษาอาจมีความแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจ เช่น ด้านความก้าวหน้าในสายงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร บริบทการทำงาน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพการเรียนการสอน การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจของครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และกำหนดแนวทางส่งเสริมครูได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจของครูในด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย พัฒนาการบริหารงานบุคคล และสร้างแรงจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม

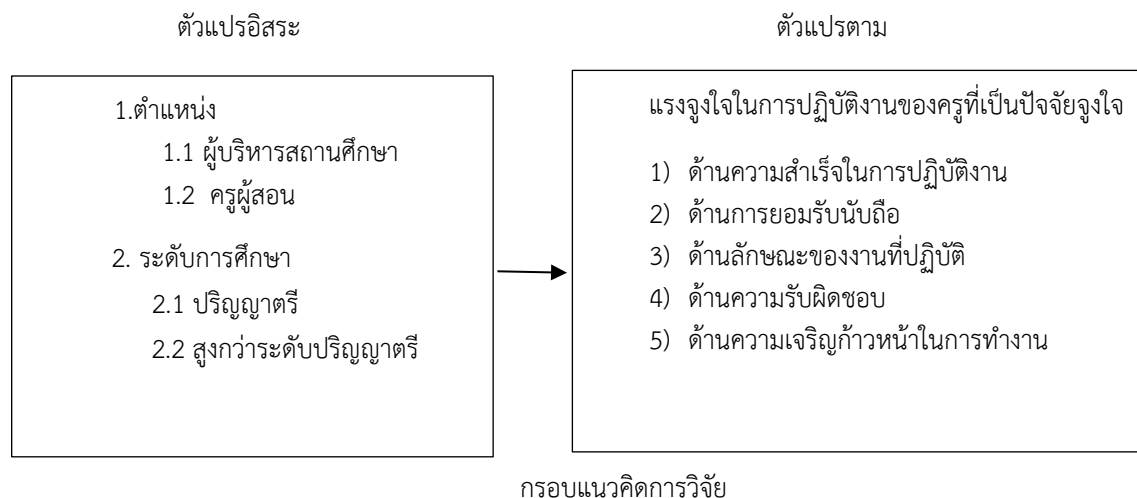
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg,1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จใน

การปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบและ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แสดงดังภาพ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 198 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & morgan ,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ระดับปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพัฒนาแบบสอบถามจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 –1.00 ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อยื่นขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จากนั้นจึงดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาและส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนไปยังผู้บริหารและครู ในโรงเรียนในเขตพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.41	มาก	2
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	0.39	มาก	5
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.40	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.39	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	0.40	มาก	4
ภาพรวม		4.31	0.36	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.39) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.41) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.40)ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.40)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	0.35	4.35	0.42	0.42	0.67
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.39	4.23	0.38	1.68	0.09
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.35	4.32	0.40	0.72	0.47
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.29	4.36	0.40	0.23	0.81
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.40	0.35	4.26	0.41	1.21	0.22
ภาพรวม		4.40	0.32	4.30	0.37	0.92	0.35

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.32	0.40	4.50	0.41	-1.88	0.06
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	0.37	4.43	0.41	-2.46*	0.01
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.40	4.46	0.36	-1.90	0.06
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.40	4.48	0.32	-1.60	0.11
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.42	0.41	4.43	0.35	-2.12*	0.03
ภาพรวม		4.28	0.36	4.46	0.35	-2.16*	0.03

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ศูนย์

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 สูงกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งสองด้าน ที่เป็นแบบนี้เพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมักมี (1) ทุนความรู้เชิงลึกและสมรรถนะวิชาชีพที่สูงขึ้น ทำให้รับรู้ความสามารถตนเอง ชัดเจน จึงเกิดแรงจูงใจ ภายใต้อความสำเร็จของงานมากกว่า (2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานครูที่เชื่อมโยงกับวุฒิ/ผลงานทางวิชาการ (เช่น วิทยฐานะ ตำแหน่งทางวิชาการ) ส่งผลให้ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ สูงขึ้น และยังกระตุ้นแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า (3) โอกาสเข้าถึงเครือข่ายวิชาชีพ ทุนวิจัย และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ได้รับ “การยอมรับนับถือ” จาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จึงรับรู้คุณค่าและศักดิ์ศรีวิชาชีพเด่นชัด (4) การจัดงาน/มอบหมายบทบาทที่ทำหาย สอดคล้องความเชี่ยวชาญ ทำให้ได้รับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า) มากกว่าเพียงปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือน ภาระงาน) (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และฉันทะในการเรียนรู้สูง ส่งผลให้ ตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและติดตามผลได้ต่อเนื่อง เมื่อได้รับผลสำเร็จเล็กๆ ซ้ำๆ จึงยิ่งเสริมแรงทางจิตวิทยาเชิงบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ด้านที่มีความ คิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องจากอาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานของครูมีส่วนสำคัญในการ กระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อผู้บริหารมอบหมายภารกิจด้านการสอนและงานพิเศษให้ สอดคล้องกับความรู้และความสามารถ ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และความ รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้งานมีคุณภาพเกิดผลต่อ โรงเรียนที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าแรงจูงใจภายในและจิตสำนึกความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้คุณภาพงานเด่นหากโรงเรียนเสริม ระบบการยกย่องเชิงคุณภาพ ควบคู่เส้นทางความก้าวหน้าที่เข้าถึงได้และการออกแบบงานที่เพิ่มอิสระและความหมาย คาดว่าจะยกระดับแรงจูงใจทุกมิติและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและสมรรถนะองค์กรอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับสูง เมื่อตรวจสอบ ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจ ของครูไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนก ตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความมุ่งมั่นและแรงขับเคลื่อนในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลาง ที่บุคลากรมีจำนวนน้อย ทำให้ขอบเขตอำนาจหน้าที่มีความ ยึดหยุ่น ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่ในบทบาทผู้บริหารเชิงกลยุทธ์เท่านั้น แต่ต้องทำงานงาน ร่วมกับครูผู้สอนในหลายด้าน ส่งผลให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและการตัดสินใจที่สำคัญ การ บริหารจัดการจึงมักเป็นไปในรูปแบบของการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับประสบการณ์ ด้านความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการเผชิญกับปัญหาในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อนองค์กรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากเจตจำนงค์ แห่งวิชาชีพที่เท่าเทียมกันในทุกตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า แรงจูงใจที่ แท้จริงจะมาจากปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งรวมถึงความสำเร็จในงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ

(Recognition), ลักษณะของงานที่ทำหาย (The Work Itself), และความรับผิดชอบ (Responsibility) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ ประสารและคณะ (2568) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่า แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พรหมแสน (2566) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสภวิทยเขตภูพานยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักจะถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถได้การยอมรับนับถือครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองมากกว่าเนื่องจากการอบรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หรือการศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในตนเองและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถ จึงมักได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เช่น งานที่เกี่ยวกับการบริหาร หรืองานส่งเสริมด้านวิชาการ เป็นการสะท้อนถึงความไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของครูเหล่านี้ ทั้งนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักถูกเล็งเห็นถึงความสำคัญและความสามารถ จึงมักได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เช่น งานที่เกี่ยวกับการบริหาร หรืองานส่งเสริมด้านวิชาการ เป็นการสะท้อนถึงความไว้วางใจในศักยภาพและความสามารถของครูเหล่านี้ นอกจากนี้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักมีเป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจน มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย และการได้รับการยอมรับในผลงาน ซึ่งเป็นแรงเสริมภายในที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานและมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงผลักดันในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับ ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วชิรพล บรรเทาพิช (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ในประเด็น เรื่องของเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
3. ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, ปทุมธานี
- ณัฐวุฒิ พรหมแสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา
- บรรเทาพิช ว., & ศรีเมืองบุญ อ. (2024). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1. *Journal of Applied Education*, 2(3), 11–22.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- ศรีณย์ ประสารและคณะ.(2568). แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ในการค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลายและภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา,8(1), 241-251.
- Aavamo M. Remple, Ralph R. Bently. Manual for the Purdue teacher opinionnaire (West Lafayettee Alderfer, C. P. (1975) Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press.
- Herzberg, F.B. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley & McGraw-Hill.
- Khalid Al Tayyar. (2014). Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia. England : University of York.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 103.
- McClelland. (1985). Motivation Theory : Human Relations. (Online). Available : http://www.accel-team.com/humanrelations/hrels_06_McClelland.html.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
NONG BOON MAK 3 EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK
CENTER UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

วาสนา ทิพย์พรมราช¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²
วิทยาลัยนครราชสีมา
Watsana Thipprommarat¹, Wiralpatchara Wongwatkasem²
Nakhon Ratchasima College
6704030302060@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 15 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซีและมอร์แกนและแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับ การศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2; and (2) to compare the levels of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3

Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2.

The sample group consisted of school administrators and teachers working in the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2025, totaling 97 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and stratified sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a content validity index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of work motivation among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2, was at a high level.

2. The comparison of work motivation levels among teachers in educational institutions under the Nong Boon Mak 3 Educational Quality Development Network Center, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 2, classified by position and educational level, showed no significant differences overall.

Keywords: Educational Institution, Motivation, Work Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของประเทศ แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจนัก โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในประเทศและเมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกัน ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าสายสามัญศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในด้านสมรรถนะ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สถานประกอบการต้องการ ส่งผลให้เกิดภาวะการว่างงานในกลุ่มผู้จบการศึกษาจำนวนมาก การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและกำลังแรงงานให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งในด้านการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานและการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สูงขึ้น สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา โดยมีครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีมาตรฐานจะช่วยให้การศึกษาไทยมีทิศทางที่มั่นคง มีคุณภาพ และสามารถสร้างผู้เรียนที่เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของชาติให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยวรรณ งามสง่า, 2564)

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว ครูจึงเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความมุ่งมั่น

ความรับผิดชอบ และการทุ่มเทในการทำหน้าที่ของตน แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถเกิดขึ้นได้จากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความรักในวิชาชีพ ความภูมิใจในผลงานและความสุขที่ได้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่งและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมกำลังใจ หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและไม่ทุ่มเทต่อการสอน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพทางการศึกษาของประเทศโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยเฉพาะในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 เป็นบริบทที่ครูจำนวนมากต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ท้าทายและซับซ้อน เนื่องจากบางโรงเรียนมีขนาดเล็ก ทำให้การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนการสอนและสื่อการศึกษาไม่สะดวกเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ งบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดยังอาจมีจำกัดทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมหรือพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู เพราะเมื่อครูรู้สึกว่าไม่มีอุปสรรคและขาดการสนับสนุน พวกเขาอาจรู้สึกท้อแท้หรือไม่มั่นใจว่าความพยายามของตนจะเกิดผล ครูหลายคนยังต้องแบกรับภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เช่น งานธุรการ งานประสานงานหรือการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มความเครียดและลดเวลาในการทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนโดยตรง ครูมีแรงกดดันและความเครียดสะสมต่อเนื่อง แรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาวิชาชีพและสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนก็อาจลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้รับผลกระทบตามไปด้วย ดังนั้น การเข้าใจบริบทปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อวางแผนการสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพแม้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2568)

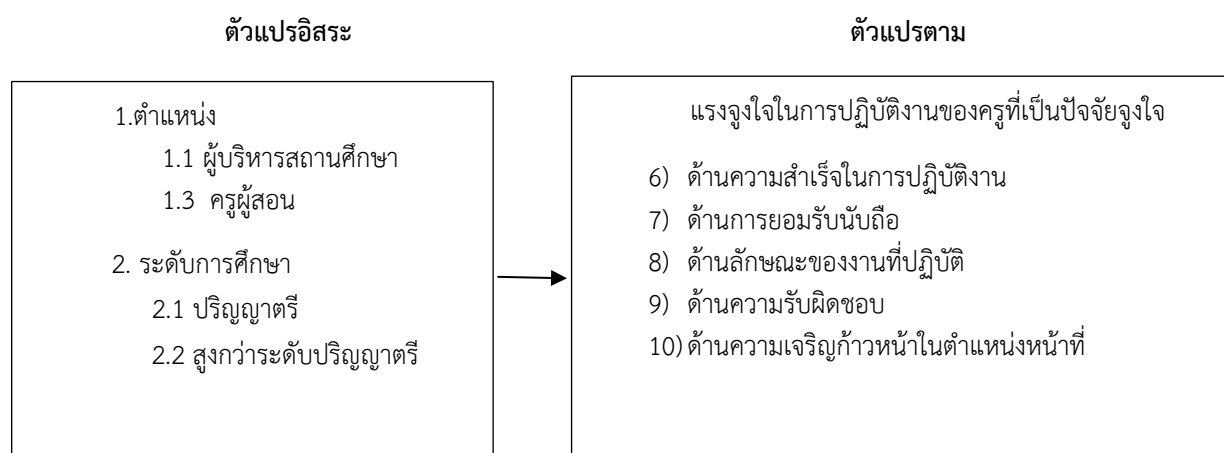
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เนื่องจากแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน of ครู หากครูมีแรงจูงใจสูงจะเกิดความมุ่งมั่น ความพยายามและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและภาพรวมของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกตลอดจนเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยด้านองค์กร การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และกำหนดมาตรการส่งเสริมแรงจูงใจได้อย่างตรงจุด ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างแนวทางหรือมาตรการสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ลดความเครียดและยกระดับแรงจูงใจในการสอนของครู ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบและ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แสดงดังภาพ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

- บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกันไป
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 128 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & morgan ,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
 - ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ระดับปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพัฒนาแบบสอบถามจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อยื่นขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จากนั้นจึงดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาและส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน คุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.90	0.23	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	0.22	มาก	2
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.26	มาก	4
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.22	มาก	5
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.68	0.23	มาก	1
ภาพรวม		4.02	0.10	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.23) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.22) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.23) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.26) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.22).

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.93	0.13	3.89	0.24	.432	.667
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.20	0.10	4.08	0.22	1.305	.195
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.26	3.85	0.26	-.745	.458
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.17	3.63	0.22	-.493	.632
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.50	0.47	4.68	0.20	-1.977	.051
ภาพรวม		4.00	0.16	4.03	0.10	-.672	.503

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.89	0.26	3.89	0.16	0.88	.930
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.07	0.23	4.12	0.20	-1.134	.260
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.26	3.82	0.26	.702	.484
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.23	3.65	0.19	-.866	.389
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.68	0.18	4.67	0.30	.225	.823
ภาพรวม		4.02	0.10	4.03	0.11	-.359	.720

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตในสายวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การเข้ารับการอบรมพัฒนาหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยนี้อาจสะท้อนถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินนโยบายของสถานศึกษาภายในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนและส่งเสริมแรงจูงใจอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างตำแหน่ง อีกทั้งระบบความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพของครูในปัจจุบันมีความชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ครูทุกระดับสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมหรือการส่งเสริมความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่หลักของครู แม้จะมีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง แต่โดยพื้นฐานยังคงมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของครูอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นครูจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภูมิ พรมแสน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้านและสอดคล้องกับวรรณ ปลายะนันท์และอุไรวรรณ บัวเจริญ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หนองบุญมาก 3 อาจมีการจัดสรรงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครูแต่ละคน จึงทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ตนทำไม่ว่าตนจะมีระดับการศึกษาใดก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากปัจจัยหลายประการร่วมกัน เช่น ความรักในวิชาชีพครู ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่และบรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคน ไม่ว่าจะมีความรู้ระดับวุฒิการศึกษาใด สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การฝึกอบรมและได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ศาลาคามและรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยรติการ จันทราตรี จิตยาภรณ์ เขาวรากุลและสาธิต มีเจริญ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการจัดทำ “โครงการพัฒนาแรงจูงใจครู” เช่น โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูต้นแบบ หรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อเสริมแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ในการกำหนดแนวทางนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูอย่างยั่งยืน
3. ควรมีการใชขอมูลจากฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน เพื่อทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนหรือระหว่างศูนย์เครือข่าย เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการสอน เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงแผนการพัฒนาคูอย่างตรงจุด
2. เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือประเมินแรงจูงใจของครูที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นสูง เพื่อประยุกต์ใช้ในการติดตามคุณภาพบุคลากรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฉา พิรมแสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. รายงานการวิจัย.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รติการ จันทราตรีและคณะ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร.

วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(3), 162-174.

ลูกมาน อีแมทา.(2567).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1.การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568. นครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ.

วรพร ปายะนันท์, อุไรวรรณ บัวเจริญ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรกลุ่มระดับประถมศึกษา
อำเภอเมืองตากจังหวัดตาก. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมการสอน, 9(6), 154-164.

Herzberg, F.B. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley & McGraw-Hill.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Journal of
Education and Psychological Measurement, 30, 103.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา
พนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE PHANOMDONGRAK EDUCATIONAL MANAGEMENT NETWORK UNDER
THE SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อลิสสา อินทสูข¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Alisa Insook¹ Wiralaphat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302074@nmc.ac.th, wiralaphat@nmc.ac.th

(Received : 12 December, 2025; Edit : 15 December, 2025; accepted : 17 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 146 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of academic leadership of school administrators in the Phanomdongrak Educational Management Network under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, 2) to compare the level of academic leadership of school administrators in the Phanomdongrak Educational Management Network under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and educational level. The sample group used in the research was 146 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and stratified random sampling was employed. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.86. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test

The research results found that

1. The academic leadership of school administrators in the Phanomdongrak Educational Management Network under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, overall at a high level.

2. The comparison of opinions toward the academic leadership of school administrators in the Phanomdongrak Educational Management Network under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and educational level, was overall significantly different at the 0.05 statistical level.

Keywords : School Administrators , Academic Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในทุกมิติของชีวิตมนุษย์ การศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) เท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งเน้นการสร้างทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนให้พร้อมเผชิญกับโลกอนาคต เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในฐานะปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ จึงได้จัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักคือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในบริบทนี้ การศึกษาไม่เพียงแต่ต้องพัฒนาเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ให้ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับปฏิบัติการ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้บทบาทของระบบการศึกษาเปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมีนัยสำคัญ ไม่เพียงต้องผลิตกำลังคนที่มีความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องผลิตผู้ที่มีทักษะการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม ประเทศไทยจึงได้วางกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาวที่ต้องการเปลี่ยนผ่านสังคมไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในกรอบเวลา ข้อเรียกร้องนี้ทำให้ภาคการศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาททั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ หนึ่งในปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสามารถของบุคคล เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสามารถนำหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมมาพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยแนวทางสำหรับการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา การเตรียมสื่อที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามการสอนของครู การเป็นผู้อำนวยการหรือคอยประสานงานภายในสถานศึกษา และการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากร Wildy and Dimmock (1993)

ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำทางการบริหารที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิบัติหน้าที่ในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดการ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาครู และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องสามารถทำงานร่วมกับครูได้อย่างใกล้ชิด กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยเน้นการร่วมมือ แนะนำ และประสานงานในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเชิงปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนรู้ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ การจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาครู การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการเรียนรู้ และการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นดัชนีตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษา พบว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2567 ของเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยเฉลี่ยแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาค่อนข้างสูงซึ่งปัญหาที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำนั้นก็คือการวางแผนการบริหารงาน และการดำเนินการของงานวิชาการและที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะด้านวิชาการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะงานวิชาการนั้นเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมที่อยู่ในแผนพัฒนา การจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งหน่วยงานสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดหมายของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Krug (1992: 53) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน แสดงดังภาพ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ตำแหน่ง
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ
 2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
 3. ด้านการนิเทศการสอน
 4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย 17 โรงเรียน จำนวน 232 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 146 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
 - 1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ครูผู้สอน
 - 1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ระดับปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Krug (1992: 53) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ
 - 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
 - 3) ด้านการนิเทศการสอน

- 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา พนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา พนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Krug (1992: 53) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 50 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลปราสาท อำเภอปราสาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.04	0.47	มาก	4
2	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.14	0.39	มาก	2
3	ด้านการนิเทศการสอน	3.95	0.41	มาก	5
4	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.10	0.36	มาก	3
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน	4.18	0.31	มาก	1
ภาพรวม		4.08	0.25	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.31) รองลงมาคือ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.39)

ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.36) และด้านการกำหนดพันธกิจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.47) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.41)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.02	0.32	4.05	0.49	-0.23	.813
2	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.37	0.35	4.09	0.38	3.25*	.001
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.19	0.44	3.90	0.38	3.21*	.002
4	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.47	0.19	4.02	0.34	6.20*	.000
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	4.16	0.26	4.18	0.32	-0.24	.810
ภาพรวม		4.24	0.21	4.05	0.25	3.52*	.001

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.03	0.49	4.08	0.37	-0.54	.584
2	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.10	0.38	4.28	0.38	-2.26*	.025

3	ด้านการนิเทศการสอน	3.90	0.39	4.13	0.42	-2.84*	.005
4	ด้านการกำกับติดตาม	4.02	0.35	4.36	0.29	-4.78*	.000
	ความก้าวหน้าของนักเรียน						
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.19	0.29	4.13	0.37	0.96	.334
ภาพรวม		4.05	0.25	4.20	0.23	-2.88*	.005

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการกระตุ้นให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียนและผู้ปกครองทราบ และมีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารยุคใหม่ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารด้านวิชาการได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และนิเทศงานวิชาการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ ชั่วทิพย์ ที่สุกะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้วิธีการ เทคนิคบริหารมาปรับใช้ ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Krug (1992) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติภาระงานหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปฏิบัติภาระงานเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารด้านวิชาการได้อย่างชัดเจน สนับสนุนและพัฒนาครูผู้สอน ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การติดตามความก้าวหน้าและการนิเทศการสอนช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจเชิงนโยบายและวิสัยทัศน์ที่กว้างกว่า ทำให้ต้องแสดงภาวะผู้นำในมิติที่แตกต่างกันออกไป เช่น การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการ ครูผู้สอนอาจมุ่งเน้นไปที่การขับเคลื่อนและปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายมากกว่า สะท้อนให้เห็นว่าตำแหน่งหรือสถานะที่ต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ และตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ธิตา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน อาจมีทัศนคติที่ต่างกัน หรือมีความสนใจคนละด้าน จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญมาศ แดงสีดา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ให้มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่เรียนรู้และดึงศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมา
2. ควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ หรือการนิเทศแบบ “เพื่อนช่วยเพื่อน” (Peer Coaching) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูอย่างเท่าเทียม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ กำกับและติดตามให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ข้าวทิพย์ ทีสุภะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล ธิดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สุรินทร์ : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Krug, R.E. (1992). Leadership and performance beyond expectations. New York : Free Press.
- Wildy, H., and Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. Journal of Educational Administration. 31(2) : 43-62.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวต่อสภาวะประชากรลดลง

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN ADAPTING TO DECLINING STUDENT POPULATION

กัญชารักษ์ ทีปการ
โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม

Kanchalaruk Teepakakorn

Angsilapittayakom School

Corresponding Author E-mail : zhangkanya.journal@gmail.com

(Received : 29 December, 2025; Edit : 30 December, 2025; accepted : 30 December, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวต่อสภาวะประชากรลดลง ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย การลดลงของประชากรวัยเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บทความนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย บทความทางวิชาการ และเอกสารเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับตัวของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย บทความเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำพาสถานศึกษาให้ดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของสภาวะประชากรลดลง

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ประชากรลดลง, การบริหารการศึกษา, การปรับตัวของสถานศึกษา

Abstract

This academic article aims to analyze the role of school administrators in adapting to the condition of declining population, which results from demographic changes and continuously decreasing birth rates in Thailand. The decline in school-age population directly affects educational management in various dimensions, including school administration, learning management, human resource management, and educational quality development. This study employed documentary analysis by reviewing academic research, scholarly articles, and policy-related documents. The findings indicate that school administrators play a crucial role in driving school adaptation through strategic management, quality-oriented learning development, efficient resource management, and collaboration with communities and educational partners. The article proposes approaches for strengthening administrators' competencies to ensure sustainable school development in the era of population decline.

Keywords : school administrators, population decline, educational administration, school adaptation

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการลดลงของประชากรวัยเรียน อันเป็นผลจากอัตราการเกิดที่ลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขึ้นของอัตรา

ผู้สูงอายุ และอัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (National Economic and Social Development Board, 2022; United Nations, 2019) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวสะท้อนความเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Ageing Society) ซึ่งประเทศไทยคาดว่าจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุเกิน 20% ของประชากรทั้งหมดภายในไม่กี่ปีข้างหน้า ส่งผลให้จำนวนเด็กและเยาวชนในวัยเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง (WHO, 2021) จากข้อมูลสถิติประชากร พบว่าอัตราการเกิดในประเทศไทยลดลงจากประมาณ 1.50 คนต่อหญิงในปี 2558 เหลือเพียงประมาณ 1.24 คนต่อหญิงในปี 2564 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ทดแทนประชากรที่ระดับ 2.1 ทำให้จำนวนเด็กแรกเกิดและเยาวชนในช่วงวัยเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (World Bank, 2025) การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงส่งผลในเชิงปริมาณ แต่ยังสร้างผลกระทบเชิงโครงสร้างต่อระบบการศึกษาไทยในหลายมิติ โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนผู้เรียนที่ลดลงทำให้โรงเรียนบางแห่งประสบปัญหาการจัดสรรอัตรากำลังครูและทรัพยากรไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการควบรวมสถานศึกษาหรือการปิดโรงเรียนในพื้นที่ชนบท (Office of the Education Council, 2023) ในระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งเริ่มประสบกับปัญหาขาดแคลนนักศึกษา ทำให้การแข่งขันด้านการรับสมัครเพิ่มสูงขึ้นและเกิดแนวทางการปรับโครงสร้างหลักสูตร การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการขยายบทบาทสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเพื่อรับมือสถานการณ์ดังกล่าว (Marginson, 2018; Altbach & de Wit, 2020)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเช่นนี้ จึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังท้าทายต่อแนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม ซึ่งต้องเปลี่ยนผ่านไปสู่การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อบริบทใหม่ของสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2564; สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) การลดลงของประชากรวัยเรียนมิได้ส่งผลกระทบเฉพาะในมิติของจำนวนผู้เรียนที่ลดลงเท่านั้น หากแต่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงโครงสร้างต่อระบบการศึกษาในภาพรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนจิตสภาวะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่องอาจประสบปัญหางบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจ อัตรากำลังครูเกินหรือไม่เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริง รวมถึงข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2564; Office of the Education Council, 2023) ภายใต้บริบทดังกล่าว รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบเดิมที่มุ่งรองรับการขยายตัวเชิงปริมาณจึงไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสู่การบริหารจัดการเชิงคุณภาพและความยั่งยืน ซึ่งต้องอาศัยบทบาทเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการตัดสินใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ (Bush, 2020; Fullan, 2019) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้ทำหน้าที่เพียงผู้ควบคุมดูแลการดำเนินงานประจำวัน หากแต่เป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องสามารถมองภาพรวมเชิงระบบ เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ และสร้างความพร้อมของบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการใช้สถานการณ์ประชากรวัยเรียนลดลงเป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย และการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวต่อสภาวะประชากรลดลง พร้อมเสนอแนวทางเชิงวิชาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทการศึกษาไทย เพื่อสนับสนุนการดำรงอยู่และการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เนื้อหา

1. สภาวะประชากรลดลงกับความท้าทายของสถานศึกษา

การลดลงของประชากรวัยเรียนเป็นปรากฏการณ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหลายแห่งต้องเผชิญกับปัญหาจำนวนนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การลดชั้นเรียน การควบรวมสถานศึกษา และในบางกรณีอาจนำไปสู่การยุบหรือปิดสถานศึกษา โดยเฉพาะ

โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบทและห่างไกล ผลกระทบดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนปัญหาเชิงปริมาณของผู้เรียนเท่านั้น หากแต่ยังเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ความคุ้มค่าของงบประมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม (Office of the Education Council, 2023; UNESCO, 2021) ในมิติด้านงบประมาณ การมีจำนวนนักเรียนลดลงส่งผลให้สถานศึกษามีข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณตามสูตรการจัดสรรรายหัว ซึ่งอาจกระทบต่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารอัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริง ทั้งในกรณีครูเกินความจำเป็น หรือการขาดแคลนครูในสาขาวิชาเฉพาะ ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในลักษณะเดิมอาจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดการบริหารสถานศึกษาแบบเดิมที่มุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาและรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนจึงไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันอีกต่อไป สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดไปสู่การบริหารจัดการเชิงคุณภาพและความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทที่แตกต่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น (สุวิมล ว่องวาณิช 2563; Fullan, 2019)

ในกระบวนการปรับตัวดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำเชิงรุกที่ต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ วางแผนเชิงกลยุทธ์บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปรับตัวและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การเผชิญกับสภาวะประชากรลดลงจึงมิใช่เพียงความท้าทาย หากแต่เป็นโอกาสในการทบทวนและยกระดับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น เข้มแข็ง และยั่งยืนในระยะยาว

2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเชิงกลยุทธ์

ภายใต้สภาวะประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาไม่อาจดำเนินไปตามรูปแบบเดิมที่มุ่งรองรับการขยายตัวเชิงปริมาณได้อีกต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทสู่การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทประชากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคประชากรลดลงควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และความยั่งยืนขององค์กร มากกว่าการมุ่งเน้นปริมาณผู้เรียนหรือการขยายโครงสร้างทางกายภาพ (Bush, 2020; Fullan, 2019) หัวใจสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทดังกล่าว คือการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลด้านโครงสร้างประชากร แนวโน้มจำนวนนักเรียน ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทชุมชน มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างรอบคอบ การตัดสินใจบนฐานข้อมูลช่วยลดความเสี่ยงจากการบริหารตามประสบการณ์หรือความเคยชิน และเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนพัฒนาในระยะกลางและระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) นอกจากนี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคประชากรลดลงยังต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องสื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรพร้อมปรับตัวไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้การดำเนินกลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Kotter, 2018; Fullan, 2019) ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากลไกการติดตามและประเมินผลเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมิใช่กระบวนการที่ทำเพียงครั้งเดียว หากแต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2563)

3. บทบาทด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

สภาวะประชากรวัยเรียนที่ลดลง นอกจากจะเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างแล้ว ยังเปิดโอกาสสำคัญให้สถานศึกษาสามารถทบทวนและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มตาม

ความสามารถ เนื่องจากขนาดชั้นเรียนที่เล็กลงเอื้อต่อการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคน (สุวิมล ว่องวานิช 2563; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การกำหนดนโยบายภายในสถานศึกษาที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเรียนรู้เชิงลึก ถือเป็นภารกิจเชิงวิชาการที่ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Fullan, 2019; สุวิมล ว่องวานิช 2563) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่ต้องสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูสามารถปรับตัวต่อบริบทการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน (สุวิมล ว่องวานิช 2563; Robinson, 2018)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในยุคประชากรลดลงไม่อาจเกิดขึ้นได้จากความพยายามของครูเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนทรัพยากร และสร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มแข็ง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถใช้บริบทของจำนวนนักเรียนที่ลดลงเป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4. บทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ

ภายใต้สภาวะประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณของสถานศึกษากลายเป็นประเด็นเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดจำเป็นต้องได้รับการจัดสรรและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การมีจำนวนนักเรียนลดลงส่งผลให้รูปแบบการจัดสรรทรัพยากรแบบเดิม ซึ่งยึดตามขนาดของสถานศึกษาและจำนวนผู้เรียน อาจไม่สอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริงของสถานศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสามารถวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งลดความซ้ำซ้อนของบทบาทหน้าที่และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างยืดหยุ่น การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน (Multi-skilling) ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพของงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรควบคู่กันไป (Hoy & Miskel, 2018; Bush, 2020) ขณะเดียวกัน การบริหารงบประมาณในยุคประชากรลดลงจำเป็นต้องเปลี่ยนจากแนวคิดการใช้จ่ายเพื่อการขยายตัวไปสู่การบริหารงบประมาณบนหลักความคุ้มค่า ความโปร่งใส และการเกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่างบประมาณที่ใช้ไปสามารถสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง (OECD, 2020)

นอกจากนี้ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพิ่มเติมจากความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ยังเป็นอีกบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพในยุคประชากรลดลง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนภายใต้ข้อจำกัดที่เพิ่มขึ้น

5. บทบาทด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย

ในบริบทของสภาวะประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาไม่สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยทรัพยากรภายในเพียงลำพังอีกต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาและการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร เสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพิ่มความยั่งยืนให้กับสถานศึกษาในระยะยาว (OECD, 2020; UNESCO, 2021) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนในยุคประชากรลดลงมิได้จำกัดอยู่เพียงการขอรับ

การสนับสนุนด้านงบประมาณหรือทรัพยากรเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น และการใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการเปิดพื้นที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สร้างความไว้วางใจและพัฒนาแนวทางความร่วมมือที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของพื้นที่ (สุวิมล ว่องวานิช, 2563) นอกจากนี้ ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอกยังช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (Area-based Management) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการตอบสนองต่อความแตกต่างของบริบทประชากรและสังคมในแต่ละพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานและเชื่อมโยงทรัพยากรจากหลายภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษาและชุมชนที่รับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566; OECD, 2021)

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคประชากรลดลง การบริหารจัดการที่เปิดกว้างต่อความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงสถานศึกษากับบริบทชุมชนอย่างใกล้ชิด จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

สภาวะประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทยในหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนการปรับตัวของสถานศึกษาให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากการวิเคราะห์พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับมือกับสภาวะประชากรลดลงครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษา บทบาทดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากผู้บริหารงานตามหน้าที่ไปสู่การเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ สามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนไกระบวนการพัฒนา โดยสรุป การเผชิญกับสภาวะประชากรวัยเรียนลดลงมิได้เป็นเพียงปัญหาที่ต้องแก้ไข หากแต่เป็นโอกาสสำคัญในการทบทวนและยกระดับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไปสู่การจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพ ความคุ้มค่า และความยั่งยืน หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบทบาทและสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว ระบบการศึกษาไทยจะสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.

กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาไทยในบริบทสังคมสูงวัย. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย.

กรุงเทพมหานคร

สุวิมล ว่องวานิช. (2563). การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Altbach, P. G., & de Wit, H. (2020). Post-pandemic outlook for higher education is bleakest for the poorest. *International Higher Education*, (102), 3–5.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London: Sage.

- Fullan, M. (2019). Leadership: Key competencies for whole-system change. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2018). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (2018). Leading change (Updated ed.). Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Marginson, S. (2018). Global trends in higher education financing and student support. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 1–15.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). Education policy outlook 2020 : Shaping responsive and resilient education systems. Paris: OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Education at a glance 2021: OECD indicators. Paris: OECD Publishing.
- Robinson, V. M. J. (2018). Reduce change to increase improvement. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- United Nations. (2019). World population prospects 2019. New York, NY: United Nations.
- UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris: UNESCO.
- World Health Organization. (2021). Ageing and health. Geneva: WHO.