

RSMP

วารสาร ราชสีมาปริทัศน์

Journal
Ratchasimaparithat

2569



ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2569

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

วารสารราชสีมาปริทัศน์ เป็นวารสารวิชาการในกลุ่ม มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม การศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ บทความวิจัยและบทความวิชาการ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และ ผู้สนใจทั่วไป เพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน และการวิจัยใน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งเป็น เวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการในสังคมไทยและสังคมร่วมสมัย ขอบเขตเนื้อหาของวารสารครอบคลุมสาขาวิชา ดังต่อไปนี้ ศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วารสารเปิดรับบทความทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ เป็นราย 3 เดือน

- ฉบับที่ 1 : มกราคม – มีนาคม
- ฉบับที่ 2 : เมษายน – มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 : กรกฎาคม – กันยายน
- ฉบับที่ 4 : ตุลาคม – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระศรีธีรพงศ์, ดร.	เจ้าคณะเขตราชบุรีบูรณะ
พระครูสังวรวิริย, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
พระครูศรีปริยัติยารักษ์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

บรรณาธิการ

ดร.สมศักดิ์ สุนพะเนาว์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
------------------------	---

กองบรรณาธิการ

พระครูสุตกิจารคุณ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
พระครูกิตติสุตคุณ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
พระมหาสันติภาพ โชติปัญโญ, ดร.	ผู้อำนวยการกองวิชาการและมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
พระครูปลัดพุทธิวงศ์วรวัฒน์, ดร.	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร
พระมหาสุรสิทธิ์ นนทปัญญา, ดร.	วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร พินยารักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
ดร.วรวิมล พุดศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
ดร.ชัยพนธ์ จันทวงศ์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุบล ผลจันทร์	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐา สุริยะ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ดร.ณัฐพงศ์ ฝอดสูงเนิน	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
ดร.แสงอรุณ บุญศรี	ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์
ดร.สุปรียา ครุศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปรู
ดร.ภูริชัย ต่ายเกิด	ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์บำรุง
ดร.วินัย หริมเทศ	โรงเรียนวังกรดพิทย
ดร.รสริน อาจไธสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่

ดร.ธนากร ประพฤทธิพงษ์
ดร.จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์
ดร.คมสัน วัฒนรัตน์
ดร.ศศิธร หมั่นกระโทก
ดร.พิทวัส จำปา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะครอง
รองผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนิคมทับทิมทาบวงสรวงเคราะห์ 1
ศูนย์คุมอง โชคชัย
โรงเรียนวัดสระแก้ว

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง
นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง

ออกแบบปก

นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

พิสูจน์อักษร

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง

จัดรูปเล่ม

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง
นายนิคม วิเศษทรัพย์
นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

เว็บไซต์วารสาร

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

บทบรรณาธิการ

วารสารราชสีมาปริทัศน์ เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ การศึกษาค้นคว้า และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการเป็นเวทีกลางสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อมนุษย์และสังคม รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน วารสารฉบับนี้จึงมุ่งเน้นการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีความเข้มข้นทางวิชาการ มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งในระดับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ขอบเขตเนื้อหาของวารสารครอบคลุมหลากหลายสาขา ได้แก่ ศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายทางความคิดและมุมมองที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ วารสารยังเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารองค์ความรู้ในระดับชาติและนานาชาติ วารสารราชสีมาปริทัศน์จะเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวงวิชาการไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและพัฒนาวารสารให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ดร.สมศักดิ์ สุนพะเนาวั
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
การศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	1
กชณัช ตรีวรปรัชญ์, มานะ สินธวงษานนท์	
การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	15
ธีรชาติ ธรรมวงศ์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.....	25
จามิกร สัจจาสังข์, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.....	36
นงนุช ธวัชชัย, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5	47
พงษ์พันธ์ เฟื่องขุนทด, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	
การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5.....	57
ศศิกันต์ สะสมทรัพย์, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.....	68
มณฑลสิริวรรณ ศรีจันทร์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2	87
ปัญญา จินดอน, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี.....	96
เอื้อมพร บุบผา, ธนภรณ์ แซ่ลิ้ม	
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	115
วิชา จรเดช, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	
การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี	125
ณัฐพงศ์ ดีวัน, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	

**การศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
A STUDY OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 7**

กชนช ตรีวรปรัชญ¹, มานะ สินธุวงษานนท์²

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

kotchanut treeworaprat¹, Mana Sinthuwongsanont²

Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail : kotchanut_tre@vu.ac.th

(Received : 4 April, 2026; Edit : 11 April, 2026; accepted : 13 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 142 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือใช้อำนาจส่วนบุคคล

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of charismatic leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 2) to compare the charismatic leadership of these administrators classified by gender and administrative experience. The sample consisted of 142 school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary

Educational Service Area Office 7 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through multistage random sampling.

The research findings revealed that

1. The overall level of charismatic leadership of school administrators was at a high level. When considering each dimension individually, all aspects were rated at a high level. The dimension with the highest mean was Environmental Sensitivity, followed by Risk Taking, while Personal Power had the lowest mean.

2. The comparative analysis of charismatic leadership showed that administrators with different genders perceived the overall charismatic leadership levels to be significantly different at the 0.05 level. Similarly, administrators with different administrative experiences showed a statistically significant difference in their overall perception at the 0.05 level.

Keywords : Charismatic Leadership, School Administrator, School Management.

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความผันผวนและความท้าทายในทุกมิติ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษาอย่างสถานศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Fullan, M. 2019) ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยบทบาทของผู้บริหารไม่ได้จำกัดอยู่แค่การบริหารจัดการทรัพยากร แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในบรรดาทฤษฎีผู้นำที่หลากหลาย “ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี” (Charismatic Leadership) เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงว่าสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม (Yukl, G. 2020) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจาก Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ที่อธิบายว่า บารมี (Charisma) มาจากภาษากรีกที่มีความหมายว่า พรสวรรค์ที่ได้รับมาจากพระเจ้า เกิดขึ้นจากอิทธิพล ไม่ได้เกิดขึ้นจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีหรืออำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ผู้ตามสามารถรับรู้ได้ว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่พิเศษ บารมีจะปรากฏขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางสังคม ผู้นำจะปรากฏขึ้นพร้อมกับวิสัยทัศน์เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้น ผู้นำจะดึงดูดผู้ตามเนื่องจากความเชื่อในวิสัยทัศน์ และเมื่อเกิดความสำเร็จขึ้นจากวิสัยทัศน์ของผู้นำ ก็จะทำให้ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่พิเศษเป็นคุณลักษณะพิเศษเหนือสามัญที่ผู้ตามมอบให้กับผู้นำ ทำให้เกิดความศรัทธาและความภักดีอย่างปราศจากเงื่อนไข ต่อมา Yukl, G. (2013) ได้ขยายความแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในมิติพฤติกรรมศาสตร์ โดยระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างอิทธิพลต่อผู้ตามนั้น ไม่ได้เกิดจากบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ชัดเจน อาทิ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เปี่ยมด้วยอุดมการณ์ และการแสดงความมั่นใจในศักยภาพของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตวิทยาภายใน (Internalized Motivation) มากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว สำหรับบริบททางการศึกษา ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) คือ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างแรงจูงใจจากภายในจึงมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการตามสายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2563) ที่กล่าวว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมีส่วนร่วมในการสร้างพลังร่วม (Synergy) และการชี้นำทีมให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและใจรัก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบารมีจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรบนฐานของความไว้วางใจและความร่วมมือ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งครอบคลุมโรงเรียนหลายขนาดทั้งในเขตเมืองและชนบท โดยมีภารกิจหลักคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ที่เท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) อย่างไรก็ตาม บริบทในปัจจุบันมีความท้าทายอย่างมาก ทั้งการเปลี่ยน

นโยบายสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ การเรียนการสอนยุคดิจิทัล และความแตกต่างของทรัพยากรในแต่ละโรงเรียน ปัญหาสำคัญที่พบคือ ครูและบุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมและขาดแรงจูงใจในการปรับตัว ส่งผลให้การพัฒนาศึกษาในพื้นที่ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ในขณะเดียวกัน การบริหารที่เน้นเพียงการสั่งการตามระเบียบเริ่มไม่ได้ผล ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะไม่สามารถสร้างความมั่นใจหรือจูงใจให้บุคลากรร่วมมือทำงานด้วยใจจริงได้ เมื่อผู้บริหารไม่สามารถสร้างความศรัทธาหรือบารมีให้เกิดขึ้น สิ่งตามมาคือบุคลากรขาดความผูกพันต่อโรงเรียน และทำงานเพียงตามหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและตัวนักเรียนในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl,G. 2013) ที่ระบุว่า หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี จะไม่สามารถสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเพราะขาดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายขาดพลังร่วม เกิดบรรยากาศการทำงานที่เฉื่อยชา และไม่สามารถรับมือกับปัญหาที่อุบัติขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีที่สูง ย่อมจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน (สุนันทา เลาหะวิลาส, 2564)

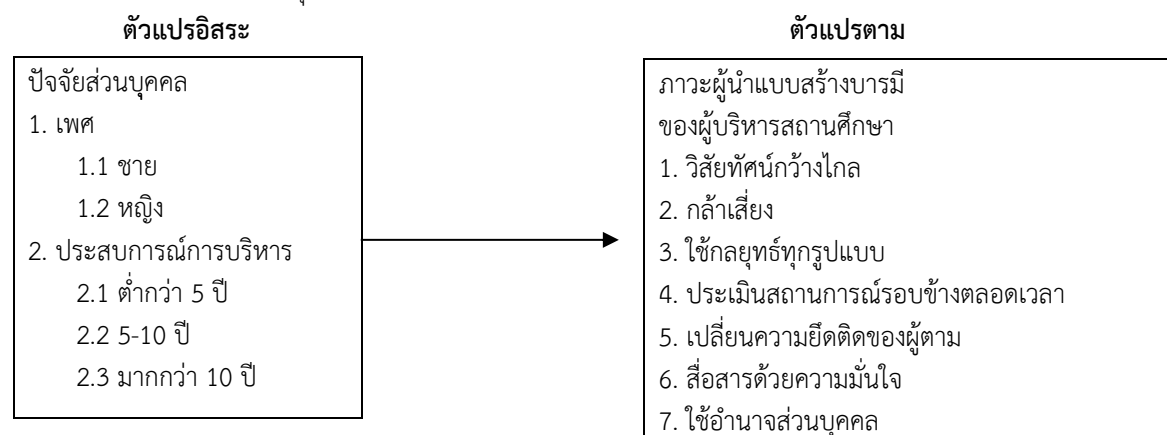
ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมากน้อยเพียงใดและต้องการเปรียบเทียบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารในสถานศึกษาที่จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต ในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้พร้อมสำหรับการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การบริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Conger และ Kanungo (1998) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีออกเป็น 7 มิติสำคัญ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) กล้าเสี่ยง 3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ 4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา 5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม 6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ 7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 225 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 142 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คนรวมสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 284 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2567 : 93-94) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1) เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2) ประสบการณ์การบริหาร

(1) ต่ำกว่า 5 ปี

(2) 5 – 10 ปี

(3) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ระดับการใช้ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น โดยครอบคลุมมิติหลัก 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Conger และ Kanungo (1998) ได้แก่

1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremely Vision)

2) กล้าเสี่ยง (High Personal Risk)

3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies)

4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation)

5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment)

6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence)

7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 มี 7 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremely Vision) 2) กล้าเสี่ยง (High Personal Risk) 3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies) 4) ประเมินสถานการณ์ รอบข้างตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation) 5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment) 6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence) 7)ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use

of Personal Power โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบ การสร้างเครื่องมือ
2. เครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา โดยการนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence, IOC) แล้วคัดกรอง ข้อคำถามที่ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดคุณลักษณะโดยตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยคัดเลือกคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
3. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณา แล้วจึง นำ เครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ เครื่องมือในรายด้านและทั้งฉบับตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ แบ่ง ออกเป็น 7 ด้าน โดยภาพรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อทำหนังสือ ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสังกัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จัดส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทาง QR Code โดยขอความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหาร และครู ในการตอบแบบสอบถามและส่งคำตอบกลับให้ผู้วิจัย ทาง Google form
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดตามการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผ่าน QR Code ซึ่ง ผู้ตอบสามารถกรอกแบบสอบถาม และส่งคำตอบกลับมายังผู้วิจัยผ่าน Google Form ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. รวมผู้ให้ข้อมูล 2 คน เป็น 1 หน่วย และหาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้โดยแปลความหมายดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศใช้การทดสอบค่า t-test และ จำแนกประสบการณ์การบริหาร โดยใช้ การทดสอบค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.10	0.71	มาก	3
2. กล้าเสี่ยง	4.03	0.86	มาก	2
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	3.92	0.81	มาก	6
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.13	0.69	มาก	1
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	3.99	0.78	มาก	5
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.01	0.77	มาก	4
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.80	0.83	มาก	7
ภาพรวม	4.00	0.70	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้อำนาจส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.83)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย		ชาย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.01	0.70	4.24	0.72	-1.908	0.058
2. กล้าเสี่ยง	3.87	0.93	4.29	0.67	-3.130*	0.002
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	3.75	0.82	4.19	0.73	-3.220*	0.002
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.04	0.66	4.26	0.70	-1.826	0.070
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	3.86	0.79	4.21	0.70	-2.695*	0.008
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	3.89	0.79	4.2	0.71	-2.344*	0.021
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.63	0.80	4.06	0.80	-3.157*	0.002
ภาพรวม	3.86	0.71	4.20	0.65	-2.901*	0.004

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพศหญิง รองลงมา คือ เพศชาย และภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.24	0.62	3.93	0.76	4.38	0.60
2. กล้าเสี่ยง	3.99	0.87	3.99	0.84	4.38	0.88
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	4.03	0.72	3.77	0.86	4.28	0.70
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.26	0.61	3.98	0.73	4.38	0.60
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	4.05	0.72	3.90	0.78	4.28	0.92
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.03	0.73	3.93	0.80	4.34	0.72
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.84	0.79	3.67	0.85	4.28	0.70
รวม	4.07	0.64	3.88	0.73	4.33	0.68

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4 การทดสอบความแปรปรวนภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.23	2.11	4.350*	0.015
	ภายในกลุ่ม	139	67.55	0.49		
	รวม	141	71.78			
2. กล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	1.403	0.249
	ภายในกลุ่ม	139	101.67	0.73		
	รวม	141	103.72			
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.37	2.18	3.442*	0.035
	ภายในกลุ่ม	139	88.19	0.63		
	รวม	141	92.55			
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้าง ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.76	3.913*	0.022
	ภายในกลุ่ม	139	62.64	0.45		
	รวม	141	66.17			
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.07	1.03	1.734	0.180
	ภายในกลุ่ม	139	82.87	0.60		
	รวม	141	84.93			
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.11	1.05	1.799	0.169
	ภายในกลุ่ม	139	81.34	0.59		
	รวม	141	83.44			
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.87	2.43	3.670*	0.028
	ภายในกลุ่ม	139	92.16	0.66		
	รวม	141	97.03			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	3.082*	0.049
	ภายในกลุ่ม	139	66.27	0.48		
	รวม	141	69.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า จากตาราง 14 พบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ด้าน ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา และด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนด้านกล้าเสี่ยง ด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามและด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ดังตาราง 5-9

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.07	3.88	4.33
ต่ำกว่า 5 ปี	4.07	-	0.19	-0.26
5 – 10 ปี	3.88	-	-	-0.45*
มากกว่า 10 ปี	4.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.24	3.93	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.24	-	0.31*	-0.14
5 – 10 ปี	3.93	-	-	-0.45*
มากกว่า 10 ปี	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล มากกว่าที่ประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี และที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.03	3.77	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	0.26	-0.25
5 – 10 ปี	3.77	-	-	-0.51*
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.26	3.98	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	0.28*	-0.12
5 – 10 ปี	3.98	-	-	-0.40*
มากกว่า 10 ปี	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มากกว่าที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี และที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.84	3.67	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	0.17	-0.44
5 – 10 ปี	3.67	-	-	-0.61*
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบความสำเร็จการบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล น้อยกว่าที่ประสบความสำเร็จบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้อำนาจส่วนบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารบอกวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทราบว่าอนาคตของสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านกล้าเสี่ยง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารสามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ และผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิม สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ผู้บริหารกล้าที่จะชี้ให้เห็นจุดอ่อนของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาของวิธีการทำงานในปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ผู้บริหารมีบุคลิกที่โดดเด่นและน่าเกรงขามเมื่อพูดในที่ประชุม และผู้บริหารสื่อสารด้วยน้ำเสียงและท่าทีที่หนักแน่นและน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีบารมีต้องมีความไวต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดและทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่เห็นว่าผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความมั่นใจและกล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงาน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา ประพันธ์พจน์ (2563) และศิริรัตน์ ขาวนา (2562) ที่พบในทิศทางเดียวกันว่า ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน เข้าใจความรู้สึกของบุคลากร และมุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร และผู้บริหารมีความเข้าใจในปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์บริบทและประเมินสถานการณ์รอบตัวเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่ระบุว่าความไวต่อสถานการณ์รอบข้างเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ขาวนา (2562) ที่พบว่าการประเมินสถานการณ์อย่างถูกต้องแม่นยำของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

นอกจากนี้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาทักษะพื้นฐานของผู้เรียน ทั้งในด้านการอ่านออก เขียนได้ และการคิดคำนวณ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ที่ปรากฏอย่างเด่นชัด ประการแรกคือ การรับรู้ปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน โดยผู้บริหารไม่ได้เพียงดำเนินงานตามนโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น แต่มีการประเมินสถานการณ์จริงในห้องเรียนจนเข้าใจลึกซึ้งว่าทักษะพื้นฐานเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข ซึ่งการประเมินที่แม่นยำนี้ช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาได้ตรงจุดและสร้างความศรัทธาแก่คณะครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่ระบุว่าผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์บริบทเชิงรุกและประเมินสถานการณ์รอบตัวอย่างถี่ถ้วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและตอบสนองต่อความต้องการของ

บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการต่อมาคือ การวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร ผู้บริหารมีการประเมินความสามารถและข้อจำกัดของครูในสังกัดอย่างเป็นระบบ แล้วนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างบารมีผ่านการสนับสนุนและร่วมมือแทนการใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังแสดงถึงความไวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เขต 7 มีบริบทเฉพาะตัว ผู้บริหารจึงประเมินปัจจัยแวดล้อมทั้งทางครอบครัวและสังคมของนักเรียนอย่างรอบด้าน แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาออกแบบกลยุทธ์การบริหารที่ยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2561) ที่เน้นย้ำว่าความไวต่อสถานการณ์รอบข้างและการวิเคราะห์อุปสรรคอย่างมีวิจารณญาณ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป การประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จึงเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและความร่วมมืออย่างเต็มใจจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผลการวิจัยยังพบว่าด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา แม้โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ให้ความสำคัญกับการสร้างบารมีที่เกิดจากการยอมรับในความสามารถและการอุทิศตน มากกว่าการใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจสั่งการ เพื่อกระตุ้นบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตรและการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา เวศศาสตร์ (2561) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามักมีคะแนนด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลน้อยกว่าด้านอื่น เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับจากบุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูง การลดบทบาทการใช้อำนาจสั่งการลงจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างศรัทธาได้ดีกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา ประพันธ์พจน์ (2563) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจส่วนบุคคลมักอยู่ในลำดับสุดท้าย เพราะในบริบทของสถานศึกษาไทยยุคใหม่ ผู้บริหารมุ่งเน้นการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและผู้สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ณัฐนันท์ พลุประสิทธิ์ (2564) ที่ยืนยันว่าการสร้างบารมีผ่านการเป็นต้นแบบและการอุทิศตนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรมากกว่าการใช้อำนาจตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว

2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสพการณ์การบริหาร ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีกระบวนการคิดและสไตล์การสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการประเมินสถานการณ์และการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ซึ่งผู้บริหารเพศชายอาจเน้นการแสดงออกเชิงรุกและการตัดสินใจที่เด็ดขาด ในขณะที่ผู้บริหารเพศหญิงจะมุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างบารมีในบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมีความแตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีสูงกว่าเพศชายนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Helgesen (1990) ที่ระบุว่าผู้หญิงมักใช้ทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้ได้รับการยอมรับและสร้างศรัทธาในใจของบุคลากรได้สูงกว่าการใช้อำนาจตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารเพศหญิงมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rosener (1990) ที่กล่าวว่าผู้หญิงมักมีภาวะผู้นำแบบสร้างปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างพลังใจให้กับผู้ร่วมงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) ที่กล่าวว่าผู้บริหารหญิงมักมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งช่วยให้สามารถเปลี่ยนความยึดติดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามได้ดี

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสพการณ์การบริหาร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา และด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านกล้าเสี่ยง ด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม และด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การบริหารต่างกัน ย่อมมีทักษะในการวิเคราะห์และมองภาพการณ์ไกลที่ครอบคลุมและแม่นยำแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสพการณ์สูงมักมีความ

เชี่ยวชาญในการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย เนื่องจากผ่านการสังสรรค์ ประสบการณ์และเรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่หลากหลาย จนเกิดเป็นความชำนาญเชิงทักษะ ที่ช่วยให้สามารถคาดการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2014) ที่ระบุว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำเกิดความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อน และยังช่วยให้สามารถใช้ อำนาจส่วนบุคคลในการโน้มน้าวใจบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่อธิบายว่าประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานจะช่วยบ่มเพาะ ความฉลาดทางสถานการณ์ ทำให้ผู้นำ สามารถเลือกใช้กลยุทธ์ที่แปลกใหม่และเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทิศทางนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อีรภัทร มานะวัฒนวงศ์ (2563) ที่พบว่าประสบการณ์บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การแสดงออก พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีในรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ในส่วนของด้านการสื่อสาร ด้วยความมั่นใจ ด้านการกล้าเสี่ยง และด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามที่ไม่พบความแตกต่างกันนั้น สะท้อนให้เห็น ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านอายุงานเพียงใด ต่างต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และกล้าเผชิญความท้าทายตามมาตรฐานวิชาชีพเหมือนกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของเขต พื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ที่ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างและมาตรฐานขององค์กรทาง การศึกษาในปัจจุบัน เป็นปัจจัยเชิงบีบคั้นให้ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นสากลและมีความมั่นใจเพื่อให้ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ คงแสนคำ (2565) ที่พบว่าภายใต้สภาวะการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างความ เชื่อมั่นและการกล้าตัดสินใจเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากผู้สั่งการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้ผู้บริหารตระหนักถึงการใช้อำนาจอ้างอิง เช่น การทำงานเชิงรุกร่วมกับครูในพื้นที่ การแสดงความเสียสละ และการรักษาคำพูด เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาที่กินใจบุคลากรมากกว่าการออกคำสั่งตามระเบียบเพียงอย่างเดียว

2) การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างอำนาจทางวิชาการ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทางวิชาการและการจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำที่ชัดเจนแก่ครูได้ เมื่อบุคลากรเห็นว่าผู้นำ รู้จริงและช่วยแก้ปัญหาได้ จะเกิดความยอมรับในอำนาจส่วนบุคคลที่มาจากความสามารถ ซึ่งจะช่วยยกระดับคะแนนในมิตินี้ให้สูงขึ้น

3) การแสดงความจริงใจและเห็นอกเห็นใจ ในบริบทของพื้นที่นครราชสีมา เขต 7 ที่อาจมีความหลากหลายของโรงเรียน ผู้บริหารควรใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ผ่านการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และการสนับสนุนสวัสดิภาพของครูอย่างจริงใจ ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนความยึดติดหรือข้อขัดแย้งให้กลายเป็นความร่วมมือด้วยบารมีของตัวเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงลึกระดับบุคคล ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคะแนนภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีในระดับ "ดีเยี่ยม" เพื่อหาต้นแบบการบริหารจัดการ (Best Practice) ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของจังหวัดนครราชสีมา

2.2 การศึกษาตัวแปรส่งผ่าน ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงานของครู (Teacher Well-being) หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อดูว่าภาวะผู้นำด้านนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวอย่างไร

2.3 การวิจัยและพัฒนา (R&D) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี โดยเน้นพัฒนาจุดที่ยังเป็นข้อด้อย เช่น เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างต้นแบบเชิงจริยธรรมในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิรา ประพันธ์พจน์. (2563). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐนันท์ พลุประสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2563). ภาวะผู้นำยุคใหม่: การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา เวชศาสตร์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ภาวะผู้นำ (Leadership) (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชร คงแสนคำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีกับความสำเร็จของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วารสารการวิจัยทางการศึกษาและพัฒนาสังคม, 14(2), น.150-165.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวคิดร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.ศิริรัตน์ ขาวนา. (2562). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา
- สมบุรณ์ ตันยะ. (2567). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิทธิพร เอี่ยมแสน. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal). วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 21(1), น.1-15.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2566. กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมบุรณ์ ตันยะ. (2567). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุนันทา เลหาะวิลาลศ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), น.45-60.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic Leadership in Organizations. SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2014). The Leadership Experience. Stamford: Cengage Learning.
- Fullan, M. (2019). Leading in a Culture of Change. John Wiley & Sons.
- Helgesen, S. (1990). The Female Advantage: Women's Ways of Leadership. New York: Doubleday.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
- _____. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson Education.

**การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**
**THE ADMINISTRATION BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND
(BRAHMA VIHARA 4) BY SCHOOL ADMINISTRATORS IN NETWORK SCHOOL
CENTER 9, UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 7**

ธีรชาติ ธรรมวงศ์¹, จำรัส มุ่งเผือกสง²
วิทยาลัยนครราชสีมา

Teerachat tammawong,¹ Chamrat MungfaoKlang²
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302019@nmc.ac.th

(Received : 8 April, 2026; Edit : 21 April, 2026; accepted : 24 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 156 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4, ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9

Abstract

This research aims to 1) study the administration based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4) of school administrators in the 9th network school center under the Nakhon

Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. 2) Comparing the opinions of school administrators in Network School Center No. 9, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7, regarding administration based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4). Categorized by position and educational level, the research sample consisted of 156 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. The questionnaire exhibited a content validity index between 0.67 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.80 for the entire questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that.

1. The overall management practices based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4) by school administrators in Network Center 9, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7, were at a high level.

2. A comparison of the administration practices based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4) of school administrators in Network School Center 9, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, categorized by position, showed statistically significant differences at the .05 level overall, except for the aspects of academic administration based on the Four Sublime States of Mind, budget administration based on the Four Sublime States of Mind, and general administration based on the Four Sublime States of Mind, which did not show significant differences.

3. A comparison of the administration practices based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4) of school administrators in Network School Center 9, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, categorized by educational level, showed statistically significant differences at the .05 level, except for budget management based on the Four Sublime States of Mind and general administration based on the Four Sublime States of Mind, which did not show significant differences.

Keywords : Management Based on the Four Brahmavihara Principles , School Network Center 9

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมและมีความเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักสำคัญของประเทศชาติ มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดทำให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน คือ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวต้องประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ (ณัฐธินิศา ไตรเทวีเจียรกุล, 2566: 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 16) การศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้าน สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและคิดวิเคราะห์ได้

อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น ในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีความรู้สมบูรณ์แบบในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการพัฒนาคนจากยกระดับคุณภาพการศึกษา การให้โอกาสทางการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะชีวิต และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ และต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการขัดเกลาสร้างคนให้เป็นคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบการศึกษาของไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม (กรณิกา บุญเลี้ยง, 2567: 1)

การจัดการศึกษาต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัด และเต็มศักยภาพซึ่ง การจัดการกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน จะเป็นการช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 3) และการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างประเทศชาติ เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาถือว่ามีความสำคัญในการสร้างความเชื่อถือของประเทศต่อสายตาชาวโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ดังนั้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนไทยให้มีทักษะชีวิต ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศชาติ เพื่อให้คนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่มีจิตใจงามยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

การเลือกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้และเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการที่จะเป็นผู้บริหารที่เก่ง ดี และมีคุณภาพ ต้องระลึกอยู่เสมอว่าผู้นำต้องทำหน้าที่อย่างไ้กับงานที่รับผิดชอบงานจึงจะประสบผลสำเร็จ ในการทำงานจำเป็นต้องร่วมมือร่วมใจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ต้องมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่ดีในทางธรรมต้องมีหลักธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ หรือที่อยู่ของพรหมคือหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1.เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข 2.กรุณา คือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ 3.มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีประสบความสำเร็จ และประการที่ 4.อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559 : 186-187) ถ้าการบริหารสถานศึกษาเกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองควรจะได้รับ ผู้บริหารที่ดีควรได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ปัญหา อุปสรรคหรือความไม่เข้าใจที่มีอยู่คลี่คลายลงไปได้ด้วยดี ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีหลักพรหมวิหาร 4 ในความหมายของพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อันประเสริฐของผู้ใหญ่ และเป็นหลักธรรมประจำใจอันประเสริฐ)

ผู้บริหารการศึกษาที่ดีควรถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ในด้านหลักการบริหาร ภาวะผู้นำ และต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ธรรมะประจำใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารทางการศึกษา การสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญของ ผู้บริหารที่สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้โดยการเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาพวองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ง่ายต่อการนำไปใช้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง (พระมหาวิจิตรศักดิ์ ปญญาวุฒโฒ. บุญชัย.2566 : 100) หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่บันทึกไว้ในพระไตรปิฎก นอกจากจะสามารถนำมาใช้เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปแล้วยังมีอีกหลายประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เนื่องจากว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของนักเรียนและเนนผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนรู้การบริหารงานทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับ

ภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการบริหารงานทางการศึกษาแล้วจะสามารถนำมาซึ่งการปรับปรุงพัฒนาตนเองพัฒนาสถานศึกษา และใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและสิ่งของให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่าย โรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 1-4) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงาน ทั่วไป โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 จากแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

ตัวแปรอิสระ

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1. ตำแหน่ง
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
1.2 ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา
2.1 ระดับปริญญาตรี
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตัวแปรตาม

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
1. ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4
2. ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4
3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 156 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 111 คน จำแนกตามกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และสร้างเครื่องมือขึ้นเองเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนก เป็นจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4
3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และ
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามแนวคิดของพระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ควบคู่กับการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป รวมถึงศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert และแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยประยุกต์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 40 ข้อ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.80 และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101) 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

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเรื่องการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4	4.02	0.24	มาก	2
2	ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4	3.90	0.22	มาก	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	4.04	0.28	มาก	1
4	ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4	3.96	0.21	มาก	3
ภาพรวม		4.00	0.15	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.24) และด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.2)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง
โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4	4.09	0.19	4.00	0.12	1.29	0.19
2	ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4	3.94	0.19	3.94	0.23	0.09	0.92
3	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	4.34	0.27	3.99	0.25	4.98*	0.00
4	ด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4	3.96	0.13	3.96	0.22	-0.05	0.95
	ภาพรวม	4.08	0.12	3.97	0.14	2.78*	0.00

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4	3.97	0.22	4.17	0.23	-3.78*	0.00
2	ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4	3.93	0.23	3.96	0.20	-0.51	0.61
3	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	3.97	0.25	4.28	0.25	-5.44*	.000

4	ด้านบริหารงานทั่วไป ตามหลักพรหมวิหาร 4	3.95	0.23	3.98	1.30	-0.51	0.60
ภาพรวม		3.95	4.10	4.10	0.11	-4.51*	0.00

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีประเด็นสำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเอาใจใส่ สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ มีเมตตาธรรมต่อครูผู้สอน และบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ ดวงภักดี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมภาร สารทโร (วรรณพราหมณ์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลัก พรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับพระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสนธิ์เตียะ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นหลักธรรมที่เข้าใจง่าย สามารถปรับใช้ได้กับบุคลากรทุกคนและทุกกลุ่มงาน และเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านการบริหารวิชาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีมุมมองที่แตกต่างกันในทุกด้าน แต่ด้านบริหารงานบุคคลทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ตรงกัน คือ ให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้นักเรียนเข้าใจ ตลอดจนมีมาตรการในการเสริมสร้างและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยโดยมีการดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจตามควรแก่กรณีอย่าง สม่าเสมอ โดยวางตัวเป็นกลางด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่าเสมอ ยกย่อง สรรเสริญ และให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานให้กับส่วนงานอย่างสม่อหน้ากันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมภาร สารทโร (วรรณ

พราหมณ์) (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอลำปางสามหมอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มี ตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำปางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนระหว่างตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกัน แต่ด้านการบริหารงานบุคคล ครูผู้สอน มองว่าผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติ อย่างทั่วถึงควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหาร งบประมาณตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารสถานศึกษาอย่างเปี่ยมล้นตามมิติที่นอกเหนือจากครูผู้สอน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตาช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยยึดหลักธรรมยึดถือความถูกต้องและเที่ยงธรรมเป็นสำคัญ ตลอดจนการนำหลักพรหม วิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารนำมาบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพระสราวุธ สุขโข (ปัดจมะ) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนงศรีรักษ์ ดวงภักดี ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาหลักพรหมวิหาร 4 ไปบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปและครูผู้สอนควรนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนในเรื่องเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 หรือนำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุน การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

1.3 สถานศึกษาควรนำเอาหลักพรหมวิหารธรรม 4 ไปปรับประยุกต์ใช้เพิ่มเติมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เห็นถึงความสำคัญของหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อนำไปเพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดจนนำไปใช้ในวิถีประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปโดยจำเพาะเจาะจงในแต่ละด้าน

2.2 ควรศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาทุกจังหวัด และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 7 เขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

2.3 ควรศึกษาการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น อธิปไตย 4 มรรคาธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 สัมปยุตธรรม 7 และมรรคมงคล 8 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม ภาระงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- กรณิกา บุญเสียง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ณัฐธัญญา ไตรเทวีไธยกุล. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นงคริย์ ดวงภักดี (2563). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลั ยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- .บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน _____. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2541). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : คณาจารย์ธรรมการพิมพ์.
- พระมหาสมภาร สารโพ (วรรณพราหมณ์). (2559). การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสว่างสามหมอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลั ยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระสราวุธ สุชีโต (ปัดจมะ). (มกราคม - มิถุนายน 2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมืองจังหวัดร้อยเอ็ด, วารสารมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 4 (1) : 209-210.
- พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร : פרקחหวาน กราฟฟิค จำกัด.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Motivation in the Performance of teachers Kudphiman Nong Krat Center
for Educational Quality and Standards Development Educational Service
Area Office, Area 5

จามิกร สัจจาสังข์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Jarmikgon Satjarsang¹, Wiralaphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302075@nmc.ac.th

(Received : 12 April, 2026; Edit : 20 April, 2026; accepted : 24 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ,

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of work motivation among teachers in the Kudphiman–Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; and (2) to compare teachers' work motivation classified by educational level and work experience. The sample consisted of 127 teachers from the Kudphiman–Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 in the 2025 academic year (B.E. 2568).

The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, and an overall reliability coefficient of 0.90. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

- 1.The overall and individual aspects of teachers' work motivation were at a high level.
- 2.The comparison of teachers' work motivation, classified by educational level and work experience, revealed no significant differences in both overall and individual aspects..

Keywords : Motivation, Work Performance

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้ มีคุณภาพเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความคิด ความสามารถ และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ช่วย ให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้อย่างเต็มที่ต้องการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่มี ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและ ของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการ พัฒนาด้านความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติ เข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนใน ห้องเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจ ในความต้องการของครูผู้สอน การใช้กลยุทธ์ ที่เหมาะสมจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ใน การบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาเป็นงานที่ไม่ได้ทำ มาจากใจ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และไม่ได้คุณภาพอย่างเต็มที่หวัง นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตาม เป้าหมาย ยังทำให้ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมาซึ่งความสมารถ สามัคคีและความก้าวหน้าของหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุ ความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อรสา เพชรน้อย, 2560) จะเห็นได้ว่าแผนการ ศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายตาม ข้อที่ 6 คือระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนาและตามข้อที่ 5 คือพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารองค์กรโรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีแรงจูงใจบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงาน เชิงประจักษ์ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าครูเกิดปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ภาระงานหนัก ครูใช้เวลากับ

กิจกรรมนอกชั้นเรียน ที่ไม่ใช่หน้าที่การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม หรือปัญหาหนี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หดห่อกำลังใจ เฉื่อยชา ขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ครู ในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปร ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่างๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอด่านขุนทด อำเภอขามทะเล เทพารักษ์ อำเภอโนนไทย อำเภอขามสะแกแสง ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยมีปริมาณงาน ผลการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนา ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค ที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้า ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางหรือการทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนมีความถนัด ภาระงานและปริมาณงานที่หนัก การเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)

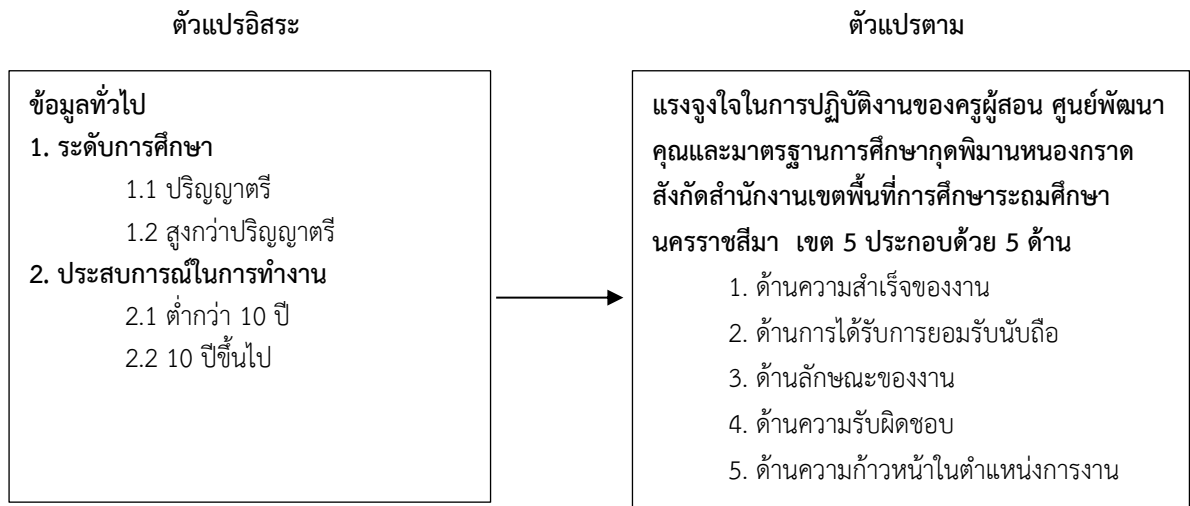
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิพนมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Babara (1959)



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ระดับปริญญาตรี
 - 1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 - 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประเภทย่อย ประกอบด้วย
 - 2.1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2) 10 ปี ขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความสำเร็จของงาน
 - 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3) ด้านลักษณะของงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดทฤษฎีสอง องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากปจจัย คะประสิทธิ์ และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ปากช่อง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า T – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.77	มาก	3
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.67	มาก	2
3	ด้านลักษณะของงาน	4.26	0.75	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.70	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	4.28	0.73	มาก	4
ภาพรวม		4.29	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29 , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.31 , S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.67) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D.= 0.77) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.75)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.32	0.45	4.41	0.39	0.78	0.436
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.47	4.36	0.41	0.69	0.492
3	ด้านลักษณะของงาน	4.35	0.43	4.42	0.38	0.65	0.517
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.42	4.45	0.37	0.71	0.479
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	0.48	4.33	0.44	0.67	0.505
ภาพรวม		4.32	0.45	4.39	0.40	0.72	0.473

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.46	4.38	0.40	0.75	0.454
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.48	4.34	0.42	0.71	0.48
3	ด้านลักษณะของงาน	4.33	0.44	4.40	0.39	0.68	0.498
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.43	4.44	0.38	0.73	0.466
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.24	0.49	4.31	0.45	0.66	0.511
ภาพรวม		4.30	0.46	4.37	0.41	0.71	0.479

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา เข้าใจหลักสูตร นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนทั้งระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน มีทักษะการวางแผนและการจัดการ สามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวและระยะสั้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู และการเรียนการสอน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความยุติธรรมและความโปร่งใส ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความโปร่งใสในการทำงานและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม มีความอดทนและความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงไม่ใช่แค่ผู้บริหาร แต่เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในโรงเรียน การมีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ครูผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามและการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อผู้บริหารเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้สอน ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น หรือโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารไม่เพียงแต่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และโอกาสในการเติบโตทั้งในด้านอาชีพและบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลนั้นเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาประสบผลสำเร็จและครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเน้นความเท่าเทียมในด้านโอกาสการพัฒนาวิชาชีพของครูทุกคน ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด แต่ผู้บริหารจะเน้นให้ทุกคน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้ทักษะการสอน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการยอมรับในคุณค่าของครูทุกคน โดยไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในระดับการศึกษา ที่เป็นผลต่อสิทธิและโอกาสของการเติบโตในสายอาชีพการสอน การส่งเสริมการพัฒนาครูในเชิงความรู้และทักษะสอนจะมีความสำคัญมากกว่าการแบ่งแยกระดับการศึกษาอย่างชัดเจน การดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียนแต่ละแห่ง มุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ทำการแยกหรือแบ่งระดับการศึกษาของครูออกเป็นกลุ่มๆ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น การแบ่งแยกตามหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์เฉพาะกลุ่มตามความแตกต่างของระดับการศึกษาทำให้การทำงานร่วมกันในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความร่วมมือมากขึ้น เพราะทุกคนรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการครูทำงานร่วมกัน

อย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งชี้แจงและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทุกคน นอกจากนี้ยังมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमानหนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 5 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศิกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิमानหนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมีการตัดสินใจตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในแง่ของการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในโอกาสหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาหรือระดับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ทุกครูมีโอกาส ในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากหรือครูที่มีประสบการณ์น้อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนตามศักยภาพของแต่ละคน โดยไม่จำกัดเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือมาก แต่เน้นการสร้างโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้หลักการและกฎระเบียบที่เหมือนกัน และให้ครูผู้สอนทุกคนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการแบ่งปันความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ในการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การสะท้อนผลการสอนและการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอน การประเมินผลตามความสามารถ ประเมินคุณภาพของครูจะขึ้นอยู่กับทักษะการสอน ความสามารถในการพัฒนาเด็ก และการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าการพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน การบริหารแบบนี้ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การดูแลผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ของการสร้างความเข้าใจและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยสามารถช่วยส่งเสริมและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกสถานะหรือประสบการณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้การทำงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ จึงทำครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญญาภักดิ์ ดิเรกขนาสิน (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์และศันันท์ แก้ววงศ์สร (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน รวมถึงความพึงพอใจและการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงานของครูผู้สอนสามารถวัดได้จากความสามารถในการช่วยนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ผลการสอบหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ ของนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ ที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ตามเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูเอง งานเหล่านี้อาจครอบคลุมหลายด้าน ทั้งในเรื่องการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน มีแผนงานและการจัดครูผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ครูรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานของผู้บริหารให้กับครูนั้นไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมมือกับผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ จากความรู้ความสามารถของครู โดยมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและจากเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการอบรมในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะช่วยเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงานและการพัฒนาทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูนั้นไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลการเลื่อนตำแหน่งหรือประสบการณ์ที่มี แต่ยังขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ทักษะการสอน และบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน รวมถึงการมีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญในการเติบโตในอาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบ้านดอนใหญ่หนองโสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).

ชัยญภาภักดิ์ ดิเรกชนสิน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชนกฤต ศาสตราโชาติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตรัง เขต 1. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแบ่งความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.
18, 8-11.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 (2567) แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก.
แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2566–2570 สพป.นครราชสีมา เขต 5. กลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2561).แนวทางการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ.กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.
กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟิก จำกัด.
- สุภาวดี ฤทธิ์วงศ์และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์สร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรสา เพชรนุ้ย.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg,F.,Mausner,B.,and Snyderman,B. (1959 : 113 – 115). The motivation to work.
New York:Mc Graw – Hill Book.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE MUANG
NANG RONG SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

นนนุช ธวัชชัย¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nongnuch Tawatchai, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302017@nmc.ac.th

(Received : 8 April, 2026; Edit : 24 April, 2026; accepted : 25 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Abstract

The purposes of this study were (a) to examine the level of visionary leadership among school administrators in the Muang Nang Rong school group under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 3, and (b) to compare visionary leadership according to administrators' positions, educational levels, and years of work experience. The sample comprised 97 administrators and teachers in the Muang Nang Rong school group during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling.

1. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale. The index of item-objective congruence ranged from .67 to 1.00, and the overall reliability coefficient (Cronbach's alpha)

was .85. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t test and one-way analysis of variance) were employed in data analysis.

2.The findings revealed that the overall and dimensional levels of visionary leadership among school administrators were high ($M = 4.19$, $SD = 0.71$). In addition, teachers' perceptions of visionary leadership did not differ significantly when classified by educational level ($p = .43$) and work experience ($p = .50$).

Keywords : School Administration, Visionary Leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ อันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ (Vision) ที่สามารถมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้อย่างแม่นยำ เพื่อกำหนด ทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และรอคอยให้การเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นโดยไม่ปรับตัว องค์กรย่อมเสี่ยงที่จะล้าหลังและไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (ชาลีชะห์ ตะเซ็ง, 2555: 4) สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 39–40) ที่อธิบายว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถ้ายทอด แนวคิดและแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับคติที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ประชากรที่ได้รับการศึกษาย่อมมีความรู้ความสามารถ ส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ (ดร.ณิ เวียงชัย, 2561: 1) ทั้งนี้ ในยุคดิจิทัลที่สังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ “โลกออนไลน์” อย่างเต็มรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง การเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารขนาดใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นเรื่องปกติ ทำให้ลักษณะของผู้เรียนและแรงงาน เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน รัฐบาลจึงได้ประกาศนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวพ้นจากกับดัก รายได้ปานกลาง สู่ประเทศรายได้สูง โดยเน้นการใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพสูงเป็นกลไกสำคัญ (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559: 1) ในบริบทดังกล่าว การศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการ ยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่ เวทีระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (อภิสิทธิ์ ทนคำดี, 2560: 1) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่ง ยกระดับคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา “คน” ให้มี คุณภาพตามมาตรฐาน และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (อารีรัตน์ อินทราย, 2560: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ผู้นำทางการศึกษา” จึงมีบทบาท สำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย และ สร้างความศรัทธาไว้วางใจจากผู้ตาม (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 6) เช่นเดียวกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 26) ที่ระบุ ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและผู้ร่วมงาน หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผล ต่อความล้มเหลวขององค์กรได้ ในขณะที่ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 14–15) มองว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และ ศิลป์ที่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรให้แสดงออกอย่างเต็มที่ ผ่านการรับฟังความคิดเห็น การประสานความร่วมมือ และการชักจูงให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560: 14) ยังเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานยุคใหม่ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะเด่น เช่น รักในงาน มีความยุติธรรม มีเขาว์ปัญญา มีอารมณ์ขัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561: 15) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stogdill (1974: 62–65) ที่สรุปว่าผู้นำควรเป็นผู้มีเขาว์ปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการค้นคว้า และมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เช่นเดียวกับ รัตนา นาคมุสิก (2558: 17–18) ที่เห็นว่าผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกภาพดี ทักษะคิดเชิงบวก มีอิทธิพลทางความคิด และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น และความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุกฤตยา ปงกันทา, 2561: 22–23; เอกพล กาญจนสำเร็จ, 2560: 15) การบริหารที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีแนวคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาจุดเด่น แก้ไขจุดด้อย และสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (นิตยา วีระพันธ์, 2559: 27; ญัฐพงษ์ มุอำหมัด, 2560: 32)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57–63) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57-63) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 130 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางจี้และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ระดับปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - (2) 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57-63) มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามจากนิยามศัพท์เฉพาะจากข้อคำถาม ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านแพนพวย (สังฆคุรุราชบุรี) และโรงเรียนบ้านคอกควาย อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	79	81.04
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	18	18.6
รวม	97	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	50	51.5
10 ปีขึ้นไป	47	48.5
รวม	97	100.00

จากตารางที่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.04 สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.21	.72	มาก	2
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.17	.72	มาก	4
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	.73	มาก	3
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	.74	มาก	1
ภาพรวม		4.19	.71	มาก	

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= .71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.21$, S.D.= .74) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.21$, S.D.= .72) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.= .73) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.= .72)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.32	.87	มาก	1
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ทำนายและเป็นไปได้	4.20	.82	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.19	.84	มาก	4
4	ผู้บริหารนำข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาสนับสนุนการกำหนดวิสัยทัศน์	4.18	.84	มาก	6
5	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์โอกาสและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.30	.84	มาก	2
6	ผู้บริหารมีแนวทางชัดเจนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.18	.85	มาก	5
7	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ครู บุคลากร และนักเรียน	4.16	.86	มาก	7
ภาพรวม		4.21	.72	มาก	

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.= .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์โอกาสและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= .84) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ครู บุคลากร และนักเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D.= .86)

อภิปรายผลการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา ได้แก่

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรองมีศักยภาพในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประพจน์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในมิติของการปฏิบัติงาน ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น การยอมรับ และความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การที่ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้อันสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน และการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ซึ่งอาจสะท้อนว่าผู้บริหารยังมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าถึงและเกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงในหมู่บุคลากรทุกระดับ หรืออาจยังขาดกลยุทธ์และช่องทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน น่าสนใจ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการสร้างการมีส่วนร่วมจึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติภูมิ จันทรแสนต่อ (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ รัตนา คนไว (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการประพจน์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้บริหาร หากแต่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก ต่างมีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นารร่วมแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์กับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนงาน การสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจร่วมในองค์กร ตลอดจนการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงการใช้นำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ และ อำนวย ทองโปรง (2566) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วชิรญาณ บัญอินทร์ และชัยฤทธิ์ แสงสว่าง (2567) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างก็มีความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สะท้อนผ่านการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ในทุกระดับประสบการณ์ของผู้บริหาร ครูได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระและมีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับบทบาทของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยไม่ขึ้นกับประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ และ อำนวย ทองโปรง (2566) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วชิรญาณ บุญอินทร์ และชัยฤทธิ์ แสงสว่าง (2567) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยสื่อสารผ่านเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร หรือนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- เกียรติภูมิ จันทรแสนตอ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยนครราชสีมา).
- ไกรยส ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ดร.ณิ เวียงชัย. (2561). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นริศศิลป์ โสตาภักดิ์และ อำนวย ทองโปร่ง (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์8(2), 303-316.
- นิตยา วีระพันธ์, สุวรรณ ชาติสุกานต์ และอรสา จูญธรรม. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- วชิรญาณ บุญอินทร์, และ ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1).
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยา นิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถพรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". Educational and Psychological Measurement, 30, pp.607-610.
- Sashkin, M. (1988). The visionary leader. In J. A. Conger & R. N. Kanungo, Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness (pp. 122–160). Jossey-Bass.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. Free Press.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาคุณภาพหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY
ECONOMY AT THE KUDPIMAN NONGKRAD EDUCATIONAL QUALITY AND
STANDARD DEVELOPMENT CENTER UNDER THE JURISDICTION OF THE
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

พงษ์พันธ์ เพ็งขุนทด¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Pongphan Pengkhunthod¹, Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302045@nmc.ac.th

(Received : 12 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณภาพหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร,หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the administration of educational institutions based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Kutphiman-Nongkrad Educational Quality Development and Standards Center under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; and (2) to compare the administration of educational institutions based on the Sufficiency Economy Philosophy in the same center. The sample consisted of 127 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective

Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.92. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. The administration of educational institutions based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Kutphiman-Nongkrad Educational Quality Development and Standards Center was at a high level overall.
2. The comparison of such administration, classified by position and educational level, showed no statistically significant differences at the overall level.

Keywords: Educational Administration; Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

การบริหารจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบันจะแตกต่างในยุคก่อนที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและควรจัดให้เป็นในทิศทางที่เดียวอย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบทและสภาพความต้องการทางสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมของประเทศสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์คนส่วนของการบริหารสถานศึกษานั้น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยไม่เพียงแต่พัฒนาทักษะทางวิชาการ แต่ยังมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ และการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรการศึกษาเสริมสร้างความยั่งยืนในสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จ่ายตามความจำเป็นและคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว เช่น การบริหารงบประมาณ การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่คุ้มค่า และการส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นการประหยัดและการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติมาบูรณาการในการทำงาน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนการฝึกฝนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการพึ่งพาตนเองเป็นการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในชีวิต และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลไม่ว่าความท้าทายนั้นจะเกิดขึ้นในด้านเศรษฐกิจหรือด้านอื่น ๆ สร้างความร่วมมือในชุมชน การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การบริหารบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนการสอน และการสร้างความสมดุลในการปลูกฝังให้เยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียนและยังเป็นรากฐานของการฝึกปฏิบัติหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ผลอย่างยั่งยืนต่อประเทศชาติ การจัดการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศได้กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งส่วนหนึ่งได้ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จะเป็นการนำประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปี ข้างหน้า(แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579)

ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุตพิมานหนองกรด รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 2 ตำบลประกอบด้วย ตำบลคุตพิมาน ตำบลหนองกรด มีสถานศึกษา ในความรับผิดชอบจำนวน 13 แห่ง ได้บริหารจัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาให้ได้ มาตรฐานการศึกษาเพื่อบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่3) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ข้อ 3 และตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ทั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบของเครือข่ายสหวิทยศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา จำนวน 13

โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกุดพิมาน-หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 13 แห่ง ดังนี้ โรงเรียนวัดหนองกรด(สังวรอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านไร่ (ทองคูณคุรุราษฎร์สามัคคี) โรงเรียนบ้านสำนักพิมาน โรงเรียนบ้านหนองขุยมะเมืองโรงเรียนบ้านวังสนวน โรงเรียนบ้าน ถนนหักใหญ่ โรงเรียนวัดกุดพิมาน โรงเรียนบ้านดอนใหญ่หนองโสน โรงเรียนบ้านหนองกระเทียมเหนือ โรงเรียนบ้าน หนองแห่น โรงเรียนบ้านเกาะลอย โรงเรียนบ้านใหม่ศรีสุข และ โรงเรียนบ้านใหม่ชัยพฤกษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

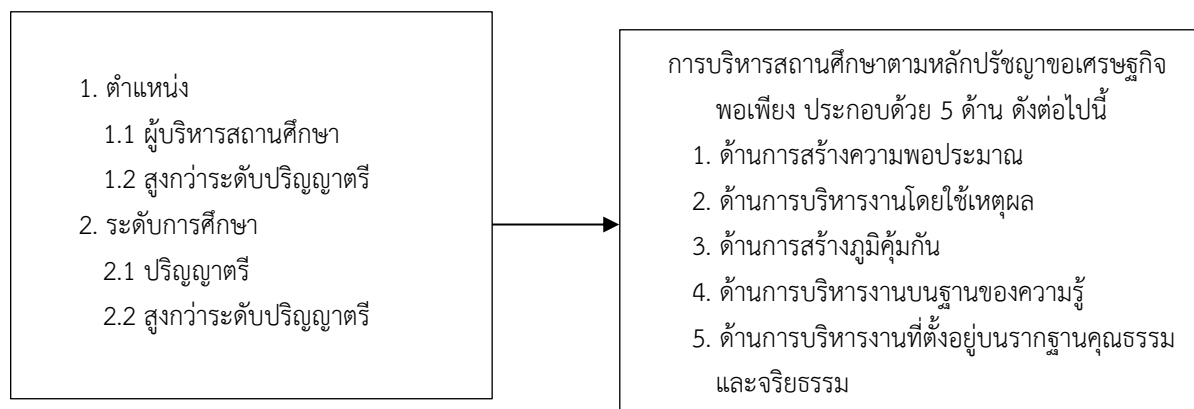
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับ ไດ จำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยใช้แนวคิดของ Philip Young P. Hong (2009)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำนวน 190 คน

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

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 การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวคิดของ Philip Young P. Hong (2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างความปลอดภัย
2. ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล
3. ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน
4. ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้
5. ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Check-list) โดยถามถึงตำแหน่งและระดับการศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ใน 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahm, 1993: 247) กำหนดน้ำหนักดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

โดยการสังเคราะห์งานวิจัยของนพรัตน์ คำสุทธี (2562 : 7) ผสมกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากพรทิพย์ มงคลเสถียร (2563) จำนวน 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดินหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความพอประมาณ	4.47	0.04	มาก	1
2	ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล	4.44	0.05	มาก	2
3	ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน	4.41	0.04	มาก	4
4	ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้	4.42	0.03	มาก	3
5	ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.04	มาก	5
ภาพรวม		4.42	0.04	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดินหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความพอประมาณ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.04) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.05) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.03) และด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.04) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.04)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภาคพื้นดินหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความพอประมาณ	4.73	0.31	4.45	0.60	1.279	.203
2	ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล	4.83	0.20	4.42	0.57	4.746*	.000
3	ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน	4.88	0.19	4.39	0.57	5.637*	.000
4	ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้	4.80	0.31	4.40	0.57	1.922	.057
5	ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.92	0.13	4.36	0.60	7.876*	.000
ภาพรวม		4.83	0.22	4.40	0.58	2.874	.095

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทึมนองกราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันและด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทึมนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความพอประมาณ	4.50	0.58	4.33	0.62	1.103	.272
2	ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล	4.46	0.53	4.34	0.73	0.853	.396
3	ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน	4.43	0.56	4.34	0.60	0.635	.527
4	ด้านการบริหารงานบนฐานของความรู้	4.44	0.55	4.37	0.63	0.488	.626
5	ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.56	4.39	0.82	0.006	.995
ภาพรวม		4.44	0.55	4.35	0.68	1.543	.675

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทึมนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทึมนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณทึมนองกราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความพอประมาณในทุกด้าน การตัดสินใจในเรื่องโครงการที่ดำเนินการควรพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็น มุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักการพึ่งพาตนเองและรู้จักพอประมาณในชีวิตประจำวัน ให้นักเรียนรู้จักการพึ่งพาตนเองและรู้จักพอประมาณในชีวิตประจำวัน รวมถึงใช้หลักการความพอดีในการใช้จ่าย งบประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม นอกจากนั้นผู้บริหารยังพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในด้านต่าง ๆ พร้อมกับรักษาสีงแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยั่งยืน สอดคล้องตามแนวคิดของ Philip Young P. Hong และคณะ (2009) ได้กล่าวว่า ความพอเพียงในตนเองเป็นข้อสรุปของความไม่แน่ใจ เป็นความสงสัยลังเลของรัฐสวัสดิการอย่างอเมริกา ความพอเพียงของตนเองได้รับการยอมรับทั่วไปในวงจรรยาบรรณสวัสดิการทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระและเสถียรภาพทางการเงิน แต่อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เป็นความหมายที่ตกลงกันในทางปฏิบัติ โดยผู้จัดทำนโยบาย นักวิจัย หรือผู้ให้บริการและความหมายที่ซับซ้อนโดยไม่มีกำหนดความหมายหรือข้อนิยามร่วมกัน ในความเห็นนี้ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เป็นการให้เห็นถึงเนื้อหาที่มีการกำหนดจากบนลงล่างของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นเป้าหมายนโยบายสังคม

ที่ตรงกับแผนการฝึกอบรมอาชีพที่ตรงกับแนวทางของแผนงานฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้รับบริการที่เข้าใจความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง การใช้ทฤษฎีแนวคิดพื้นฐานในการศึกษา การกำหนดนิยามความหมายของความพอเพียงของตนเอง จากล่างไปสู่บนที่ได้รับจากการประชุมกลุ่มของกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ การประชุมกลุ่มได้รับการถ่ายทอดเพื่อการวิเคราะห์ เนื้อหาจากการนิยามความหมายของความพอเพียงในตนเองที่กำหนดจากกลุ่มผู้รับบริการ ข้อค้นพบจากการศึกษาได้เสนอแนะว่าความพอเพียงในตนเองเป็นกระบวนการของการพัฒนาทางจิตใจให้เกิดความเข้มแข็ง และเรียนรู้เป้าหมาย เป็นการสร้างความก้าวหน้าไปสู่ความเป็นจริงของผลลัพธ์ทางการเงิน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนที่แทรกเข้ามาเพื่อใช้เป็นฐานในการมอบอำนาจให้กับผู้รับบริการและการพัฒนากำลังแรงงานของชุมชน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันและด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพล เสคำพันธ์ และวิรัตน์ วงศ์วัฒน์เกษม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาธิ์ มาลีเนตร และรัตนา กาญจนพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การสร้างมาตรฐานความเข้าใจ เนื่องจากระดับการศึกษาที่ต่างกันอาจทำให้เกิดช่องว่างทางความคิดในการตีความหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ใช้ภาษาเข้าใจง่าย สื่อสารด้วยภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นภาพความสำเร็จเดียวกัน โดยไม่ต้องพึ่งพาการตีความเชิงวิชาการที่ซับซ้อนเพียงอย่างเดียว และสถานศึกษาควรทบทวนเป้าหมายของศูนย์ฯ ในระหว่างการประชุมประจำเดือน

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามระดับความเชี่ยวชาญ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงอาจเน้นเชิงกลยุทธ์ ส่วนระดับอื่นอาจเน้นเชิงปฏิบัติการ การออกแบบระบบที่เลี้ยงพอเพียงโดยให้บุคลากรที่มีความเข้าใจลึกซึ้ง มักเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงหรือมีประสบการณ์มาก ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่กลุ่มที่ยังมีความเห็นต่าง หรือยังไม่เห็นรูปธรรมของการนำไปใช้นอกจากนั้นควรจัดกลุ่มย่อยในการวางแผนโครงการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาต่างกัน

1.3 การออกแบบตัวชี้วัดที่จับต้องได้ ความเห็นที่แตกต่างมักเกิดจากการที่ความพอเพียง ถูกมองว่าเป็นนามธรรมเกินไป ในการปรับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมตามบริบทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

เช่น สายวิชาการ เน้นการบูรณาการในแผนการสอนสายสนับสนุน เน้นการประหยัดทรัพยากรและการซ่อมบำรุงสถานศึกษาสามารถใช้ระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชย ตามภาระงานที่ทำได้จริง เพื่อลดความรู้สึกล้มล้ำทางความคิด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะให้เห็นความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ. ศ.2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับ ผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วี.พรินท์.
- โชคระวี เจียมพุก. (2563). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถวัลย์ มาสจรรย์. (2550). การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาพระราชทาน “เศรษฐกิจพอเพียง”. กรุงเทพมหานคร : ธาร.
- ณัฐพร เอี่ยมหุ่ย และคณะ. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นันท์ภัก สุขโข. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา: <http://libdoc.dpu.ac.th/mtext/thesis/zipf/Nanthaphak. pdf>.
- นันทวี พุ่มเกิดและคณะ. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปริยานุช ธรรมปียา. (2557). เศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานครโครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2554). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- พรทิพย์ เลื่อมไฉดี. (2562). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พินิจ เครือเหลา และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1), (มกราคม – มิถุนายน 2562).
- ภัคवलัญญ์ สารละอ. (2558). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนโรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร สังกัดเทศบาลเมืองสรวง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต : การบริหารการศึกษา.

- มุณีเร้าห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ : สงขลา.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มัลลิกา สีดาเดช. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. ปทุมธานี : คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- รัตนา หลวงกลาง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 9 (เมษายน 2558): 589.
- วาสนา เต่าพาลี. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วสันต์ ปณิธานพร. (2566).
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภมาส วิสขนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- หวน พินพันธุ์. (2557). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร.
- อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง. (2559). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฮาซัน เจ๊ะเงาะ. (2559). ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง นราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination of sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Williams, L. J., & Abdi, H. (2010). Fisher's Least Significant Difference (LSD) Test. In N. J. Salkind(Ed.), *Encyclopedia of Research Design* Encyclopedia of Research Design, (pp.840-853). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Boonkua, Salina, & Chinprahat, Nuntakarn. (2017) Best, John W., *Research in Education* New Jersey: Prentice-Hill Inc, 1997.
- Deming W.D. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology.
- Knezevich, Stephen J. (1984). *Administration of Public Education*. (4th ed). New York: Harper and Row.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice -Hall.
- Philip Young P. Hong, Vamadu A. Sheriff, and Sandra R. Naeger, "A Bottomup Definition ofSelfsufficiency Voices from Low-income Jobseekers," *Qualitative Social Work* 8, 3 (September 2009): 357-376.

การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

INTERNAL SUPERVISION ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE KUDPHIMAN NONGKRAD EDUCATIONAL QUALITY AND STANDARDS
DEVELOPMENT CENTER, NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 5

ศศิกันต์ สะสมทรัพย์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Sasikan Sasomsap¹, Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : sasikansasomsap@gmail.com

(Received : 20 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น เครื่องมือที่ใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานนิเทศภายใน, ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the internal supervision administration of school administrators in the Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; and (2) to compare the internal supervision administration of school administrators, classified by position and educational level. The sample consisted of 127 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The internal supervision administration of school administrators in the Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center was at a high level overall.
2. The comparison of internal supervision administration, classified by position, revealed no significant differences overall and in each aspect, except for individual teacher development, which showed a statistically significant difference at the .05 level.
3. The comparison classified by educational level showed a statistically significant difference overall at the .05 level.

Keywords: Internal Supervision Administration, Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการครอบคลุมหลายด้านในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา โดยสามารถจำแนกขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การวิจัยและพัฒนาการศึกษา การพัฒนาระบบการประเมินผล การสนับสนุนการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการพัฒนารูปแบบการศึกษาใหม่ ซึ่งขอบข่ายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของงานวิชาการในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาระบบการประเมินผลการศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการประเมินผลไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนา และตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) นอกจากนี้ระบบการประเมินผลการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (accountability) ในการจัดการศึกษา โดยเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถรับรู้ถึงผลการดำเนินงานและคุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายการศึกษา ระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการประเมินผลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการวัดผลแบบเดิมไปสู่การประเมินเพื่อพัฒนา (assessment for learning) ที่เน้นการใช้

ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะการนิเทศการสอนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ทั้งนี้ การนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำเชิงวิชาการ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (feedback) และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษายังสามารถเปรียบได้กับ “กระจกเงา” ที่ช่วยสะท้อนให้ครูเห็นทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545, น. 25–27) นอกจากนี้ กระบวนการนิเทศยังมีบทบาทในการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครูในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศการศึกษายังมีส่วนสำคัญในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในระยะยาว อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นกระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงมิใช่เพียงกระบวนการตรวจสอบหรือควบคุมการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากสภาพปัจจุบันพบว่าการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษายังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ และไม่สามารถเข้าถึงบริบทของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้การนิเทศไม่ครอบคลุมและไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากบุคลากรภายในสถานศึกษามีความเข้าใจบริบท ปัญหา และความต้องการได้ดีกว่า อีกทั้งยังสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (สังัด อุทรานันท์, 2530) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 แห่ง ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบปัญหาในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ยังไม่ทั่วถึง รวมถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศมีจำนวนจำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น หากสถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง เป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะสามารถช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

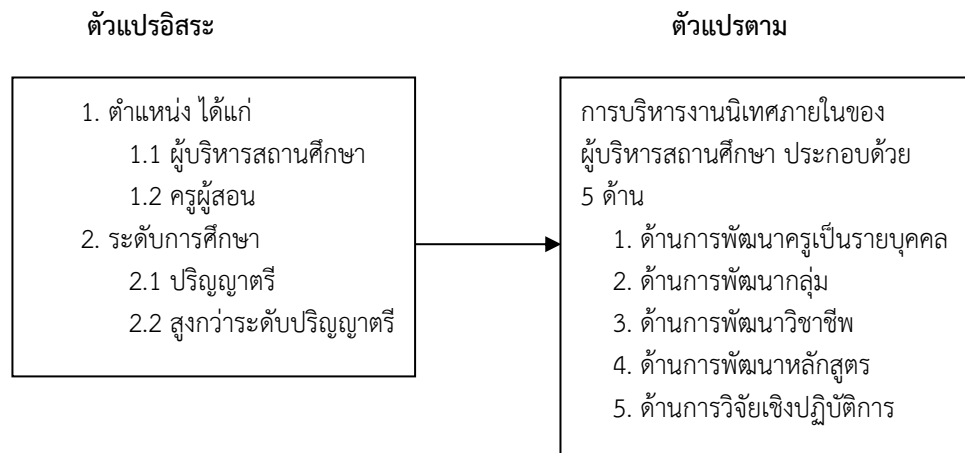
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 301) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล 2) ด้านการพัฒนากลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก จุฬารักษ์ โคตรจักร (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านหาญ อำเภอด่านขุนทด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ 3 กุดพิมาน-หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556. หน้า 67) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.33	0.07	มาก	4
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.46	0.03	มาก	3
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.05	มากที่สุด	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.50	0.01	มาก	2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.22	0.12	มาก	5
ภาพรวม		4.41	0.04	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.05) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.01) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากลุ่ม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.03) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.04) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.12)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.72	0.37	4.31	0.51	2.263*	0.025
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.57	0.38	4.46	0.39	0.751	0.454

3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.35	4.54	0.36	-0.006	0.995
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.33	4.50	0.40	-0.228	0.820
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.18	4.23	0.45	-0.389	0.703
ภาพรวม		4.50	0.32	4.41	0.42	0.97	0.33

*p <.05

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.27	0.50	4.69	0.40	-3.304*	0.001
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.44	0.40	4.61	0.35	-1.906	0.068
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.52	0.36	4.67	0.30	-1.907	0.068
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.47	0.40	4.66	0.33	-2.196*	0.037
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.45	4.40	0.36	-1.779*	0.047
ภาพรวม		4.38	0.42	4.61	0.35		

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนากลุ่มและด้านการพัฒนาวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรในการเป็นนักจัดการความรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารชี้แนะแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับงานนิเทศภายในแก่คณะครู

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (2007) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยกล่าวถึงภารกิจของการนิเทศ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาครูเป็นรายบุคคล การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติตามภารกิจ 5 ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้นิเทศจะต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้น ได้แก่ ความรู้ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะเชิงเทคนิค เพื่อการปฏิบัติการกิจของการนิเทศการศึกษา ซึ่งโดยการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อนำไปสู่จุดหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครู การที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้นคือ ความรู้และทักษะพื้นฐานการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิมาตรฐานรองศาสตราจารย์ ดร. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีการแจ้งผลการนิเทศเพื่อให้ครูนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลกับครู ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบคลินิก ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน และอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาและสาระการเรียนรู้รายวิชาที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณาธิป ชินวงษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับแบบแผนและปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครู มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ของครูโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันสมควร เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ จันทร์หอม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรในการเป็นนักจัดการความรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารชี้แนะแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศภายในแก่คณะครู มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อุตสาหะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ ความ

เข้าใจหลักสูตรทั้งหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน อัญชุลย์ บุญประคม และชลารักษ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ได้ ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สร้างต้นแบบ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้ ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารให้ความรู้ คำปรึกษาและแนะนำเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน และ ผู้บริหารมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณธิป ชิมวงษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ระบุผลวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการ นิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทย แลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมี การที่ผู้บริหารและ ครูเห็นว่ากรนิเทศภายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ถึงโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานที่เป็นระบบเดียวกัน มีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่เป็นเอกภาพภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพฯ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนงานร่วมกันและการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการพัฒนาครูเป็น รายบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายสาเหตุได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจมุ่งเน้นการบริหารจัดการในเชิงระบบ การส่งครูเข้ารับการอบรมตามนโยบาย หรือการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งมองว่า ได้ส่งเสริมการพัฒนาครูแล้ว แต่ในมุมมองของครูผู้สอน อาจต้องการการนิเทศที่เจาะจงถึงปัญหาในชั้นเรียน การแนะ แนวทางแก้ปัญหาเฉพาะบุคคลที่ลุ่มลึกกว่าการอบรมทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส พิพิธภณท์ (2568) ได้ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรนิเทศภายในสถานศึกษากับผลลัพธ์การเรียนรู้ผู้เรียน (KSEC) ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้อง วริษา เจียวิริยบุญญา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน นิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานนิเทศภายใน แตกต่างกันตามระดับการศึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงจะมีวิธีการบริหารงานนิเทศภายในเป็นอย่างดี สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ นิลละออง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาคุณภาพมาตรฐานของกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาและสาระการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของครูในการดำเนินการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เปรียบเทียบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานนิเทศภายในระหว่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11 (1), 17-33.
- ทิพวรรณ นิลละอ. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน, 3(1), 42-54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วริษา เจียวิริยบุญญา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สงัด อุทรานันท์, “การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ”, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2530, หน้า. 116.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.วารสารวิชาการ. 5(8), 25-31.
- อนงค์ จันทรหอม. (2560) กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหักอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัญชลาลัย บุญประคม และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2566.
- อุตสาหะ จ., ศิริสาดนันท์ พ., & วรประดิษฐ์ ส. (2020). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(2), 17.
- โอภาส พิพิธภัณฑ์, สมบัติ ดวงชาต, และ จิตติมา นารี. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลลัพธ์การเรียนรู้ผู้เรียน (KSEC) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(53), 292-301.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2007). SuperVision and instructional leadership: A developmental approach (7th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง
อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE LAM
PHRA PHLOENG SCHOOL CLUSTER, PAK THONG CHAI DISTRICT, UNDER THE
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

มนทสิวรรณ ศรีจันทร์¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Montaleewan Srijun¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : krumilk555@gmail.com

(Received : 12 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ,กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the participative management of school administrators in the Lam Phra Phloeng School Cluster, Pak Thong Chai District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to compare the participative management of school administrators in the same cluster, classified by educational level and work experience. The sample consisted of 138 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging

from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.94. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of participative management of school administrators in the Lam Phra Phloeng School Cluster was at a high level.
2. The comparison of participative management classified by educational level showed no significant differences overall.
3. The comparison of participative management classified by work experience showed no significant differences overall.

Keywords: Participative Management, Lam Phra Phloeng School Cluster

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ จึงมีนโยบายผลักดันให้สถานศึกษาและผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติได้เน้นการพัฒนากระบวนการบริหารและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และองค์กรท้องถิ่นในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารการศึกษา ซึ่งระบุว่าการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ดังนั้น การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการศึกษาของประเทศในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจและการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพจริงและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ (ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, 2551) งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไลเคิร์ตที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบร่วมในองค์กร (Likert, 1961; Swansburg, 1996) แม้ว่างานวิจัยจำนวนมากจะยืนยันถึงประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แต่ยังมีข้อกังขาของการศึกษาในเชิงบริบทพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในเขตเทศบาล ซึ่งมีลักษณะการบริหารและทรัพยากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการมีส่วนร่วมกับลักษณะพื้นฐานของบุคลากร เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การนำผลวิจัยไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารในระดับพื้นที่ยังไม่ชัดเจน (ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, 2551; โนชญ์ ขาญด้วยกิจ, 2553)

ในหลายพื้นที่โรงเรียนยังเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ และช่องว่างระหว่างนโยบายระดับชาติกับการปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ส่งผลให้การตัดสินใจและการบริหารจัดการบางประเด็นไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการลดช่องว่างดังกล่าว โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมตามแนวนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิงในอำเภอบึงขังเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาพื้นที่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีบทบาทในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการบริหารทรัพยากรการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีข้อมูลเชิงระบบเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานที่เกิดผลจริงในบริบทท้องถิ่น เพื่อใช้ในการวางนโยบายและการนิเทศติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา การนิเทศติดตาม และการกำหนดนโยบายด้านการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มาจากแนวคิดของ อรรถัย กักผล (2552), ธวัชชัย พิกุลแก้ว และ อมรชัย ตันติเมธ (2554), สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542), Bryman (1986) และ Swansburg (1996) สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

- 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ
- 2) การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการสร้างความไว้วางใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ
- 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2569 จำนวน 215 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2569 จำนวน 138 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Samples random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Fayol (1916), Koontz O'Donnell (1972), Likert (1967), McGregor (1960), Davis (1977) ส่งผลให้ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนแบบมีส่วนร่วม

2. การจัดองค์กรและการมอบอำนาจ

3. การบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วม

4. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

5. การติดตามและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)
3. สร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ฅรงศ์ศักดิ์ สังสอน (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำมาใช้ในแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.94
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	4.32	0.51	มาก	2
2	ด้านการจัดองค์กรและการมอบอำนาจ	4.28	0.55	มาก	4
3	ด้านการบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	4.35	0.48	มาก	1
4	ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.30	0.50	มาก	3
5	ด้านการติดตามและประเมินผล	4.26	0.57	มาก	5
ภาพรวม		4.30	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์กร และการมอบอำนาจ และด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี (n=94)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=44)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	4.30	0.52	4.36	0.49	0.63	0.530
2	ด้านการจัดองค์กรและการมอบอำนาจ	4.27	0.56	4.32	0.51	0.52	0.604
3	ด้านการบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	4.33	0.49	4.38	0.46	0.59	0.558
4	ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.29	0.50	4.34	0.47	0.55	0.584
5	ด้านการติดตามและประเมินผล	4.25	0.58	4.29	0.55	0.41	0.681
ภาพรวม		4.29	0.53	4.34	0.50	0.57	0.569

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี (n=94)		10 ปี ขึ้นไป (n=44)		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	4.28	0.54	4.34	0.49	0.69	0.492
2	ด้านการจัดองค์กรและการมอบอำนาจ	4.25	0.57	4.31	0.52	0.66	0.511
3	ด้านการบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	4.31	0.51	4.37	0.46	0.72	0.473
4	ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.27	0.52	4.33	0.48	0.67	0.506
5	ด้านการติดตามและประเมินผล	4.23	0.60	4.28	0.55	0.48	0.632
	ภาพรวม	4.27	0.55	4.32	0.50	0.64	0.523

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับแนวคิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์กรนอกจากนี้ บริบทของกลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิงซึ่งเป็นเครือข่ายสถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดทั้งด้านพื้นที่และความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเอื้อต่อการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อีกทั้งการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นด้วยปัจจัยด้านนโยบาย บทบาทผู้บริหาร บริบทขององค์กร และแรงจูงใจของบุคลากรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จึงทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครองคน บำรุงเวช และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร กับความเพลินในงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชนาสุ มหา และอานวย ทองโปร่ง (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับการพัฒนาและหล่อหลอมผ่านระบบมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มุ่งเน้นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่ายหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและปรับใช้แนวทางการบริหารงานในรูปแบบเดียวกัน ส่งผลให้แม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกลับมีลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งบริบทของกลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิงที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่เดียวกัน มีการสื่อสาร ประสานงาน และดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรและแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงส่งผลให้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญากร ดาดขุนทด (2566) เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กุสุมา แสงประดิษฐ์ (2566) เรื่อง การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย แนวทาง และมาตรฐานเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรเป็นสำคัญ จึงทำให้แนวปฏิบัติในการบริหารมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวคิดและแนวปฏิบัติด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกันสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ได้อย่างใกล้เคียงกัน อีกทั้งบริบทของกลุ่มโรงเรียนลำพระเพลิงที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่เดียวกัน ทำให้เกิดการประสานงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์มาก ขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากก็ได้รับแนวคิดใหม่ ๆ จากคนรุ่นใหม่ จึงเกิดการผสมผสานองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ส่งผลให้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกัน ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรรณ คำเสาร์ (2566) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กุสุมา แสงประดิษฐ์ (2566) เรื่อง การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2) ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานของสถานศึกษา

- 3) ควรนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ควรศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย
 - 3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุสุมา แสงประดิษฐ์. (2566). การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา].
- ครองคน บำรุงเวช. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเพลินในงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนายุสม มหา, & อำนวย ทองโปร่ง. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารนิติรัฐ, 2(4), 21–32.
- ณรงค์ศักดิ์ สังสอน และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญวรรณ คำเสาร์. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา].
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). การบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- โนชญ์ชาญด้วยกิจ. (2553). การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญากร ดาดขุนทด, & วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. Education Journal of Nakhonratchasima College, 2(2), 32–44.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: פרקหวาน กราฟฟิค.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York, NY: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. C. (1996). Management and leadership for nurse managers (2nd ed.). Boston, MA: Jones and Bartlett.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHOKCHAI 1
EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER UNDER NAKHON
RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

บัญชา จินดอน¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Buncha Jeendon¹, Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : bun.bun.za@gmail.com

(Received : 14 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 30 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล ,ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of digital leadership of school administrators, and (2) compare the digital leadership of school administrators in the Chokchai 1 Educational Quality Development Network Center under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. The sample consisted of 92 school administrators and teachers in the Chokchai 1 Educational Quality Development Network Center. The research

instrument was a 5-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.84. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of digital leadership of school administrators was at a high level.
2. The comparison of digital leadership, classified by educational level, showed statistically significant differences at the .05 level.
3. The comparison of digital leadership, classified by work experience, also showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Digital Leadership, Chokchai Educational Quality Development Network Center

บทนำ

การศึกษายุคใหม่ หรือที่ปัจจุบันมักจะได้ยินคำว่า New Normal เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้จากวิธีการเดิมไปสู่รูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว ขณะเดียวกันยังต้องคงไว้ซึ่งมาตรฐานการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเห็นได้อย่างชัดเจนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย และกลายเป็นรูปแบบ New Normal ของการเรียนรู้ในปัจจุบัน การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของผู้นำทางความคิดระดับโลก เช่น แจ็ก หม่า ซึ่งได้กล่าวถึงมุมมองด้านการศึกษายุคใหม่ว่า แนวโน้มการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาทักษะของครูผู้สอน ปรับกระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต อาทิ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Eduzones, 2563) จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงได้เตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยมุ่งเน้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและของโลกในทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้านการพัฒนาการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการสอนสมัยใหม่ ตลอดจนองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของครูผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล (แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2561)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน รวมถึงหน่วยงานทางการศึกษาในทุกระดับ ภาวะผู้นำสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน วิสัยทัศน์ และแรงจูงใจของบุคลากร (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2567) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน และเป็นองค์ประกอบสำคัญทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นพลวัต ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสำเร็จของผู้ตามมีได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเห็นพ้องและความร่วมมือจากผู้ตาม (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2567)

เมื่อสังคมก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำในรูปแบบเดิมจึงอาจไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำดิจิทัล” ซึ่งหมายถึงทักษะและกรอบความคิดที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้นำดิจิทัลต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร พร้อมทั้งจะลงมือปฏิบัติ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและศักยภาพขององค์กรในยุคดิจิทัล (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2567) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Flannagan and Jacobson (2013) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นการแสดงบทบาทของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ให้แก่ผู้เรียน โดยมีวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยเฉพาะศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนมากหลายแห่ง การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของเขตพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาในรูปแบบดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2565) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความพร้อมด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าของสถานศึกษาในระยะยาว

ดังนั้นการศึกษภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

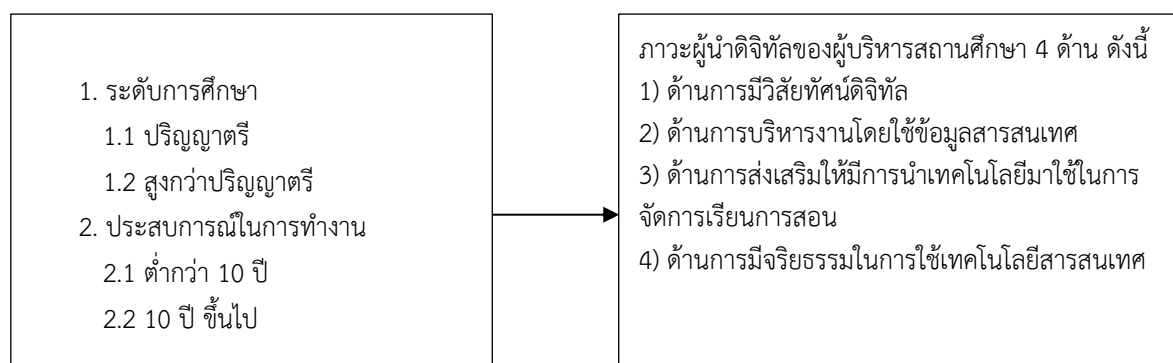
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามแนวคิดของ Sheninger (2019), Kane (2018), Zhu (2016) รวมทั้ง Flanagan and Jacobsen (2013), Avolio, Kahai and Dodge (2001) และ Westerman, Bonnet and McAfee (2014) สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 117 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 92 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Samples random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างขึ้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้มาจากแนวคิดของ Sheninger (2019), Kane (2018), Zhu (2016) รวมทั้ง Flanagan and Jacobsen (2013), Avolio, Kahai and Dodge (2001) และ Westerman, Bonnet and McAfee (2014) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. สร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามที่ได้มาจากสุภาวดี อนุไพวรรณ (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 48 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC :

Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อนำมาใช้ในแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)
 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.21	0.58	มาก	2
2	การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.18	0.60	มาก	3
3	การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.63	มาก	4
4	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	0.55	มาก	1
ภาพรวม		4.20	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี (n=55)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=37)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.17	0.64	4.27	0.58	2.01*	0.047
2	การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.14	0.66	4.23	0.60	2.06*	0.042
3	การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.09	0.68	4.17	0.63	1.98*	0.049
4	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.23	0.59	4.32	0.54	2.11*	0.038
ภาพรวม		4.15	0.64	4.25	0.59	2.10	0.037

จากตารางที่ 2 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี (n=41)		10 ปี ขึ้นไป (n=51)		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.16	0.66	4.25	0.60	2.03*	0.045
2	การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.13	0.67	4.21	0.61	2.07*	0.041
3	การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.69	4.15	0.64	1.99*	0.048
4	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22	0.60	4.30	0.55	2.10*	0.039
ภาพรวม		4.14	0.66	4.23	0.60	2.09	0.043

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายดังกล่าวให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชัย ศรีอรุณ (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีบทบาทในการนำเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ, 2564 : 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ แนวคิดทางวิชาการ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายมากกว่า จึงมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชัย ศรีอรุณ (2567) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1–10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าก็มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษามาเป็นระยะเวลานาน จึงสามารถมองเห็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และ คึกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ที่พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษาที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

2.3 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กมลชัย ศรีอรุณ. (2568). AI กับการปฏิวัติการสร้างแบรนด์และการตลาดดิจิทัลในประเทศไทย: โอกาส ความท้าทาย และอนาคต. วารสารนิเทศศาสตร์ มสธ., 15(1), 58-73.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีสะเกษ.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15 (2), 60-62.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2561). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (พ.ศ. 2561–2565). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- ฝนทิพย์ หาญชนะ, และ คีฤทธิ ศิลาฉาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วารสาร Roi Kaensarn Academi, 7(6), 117–134.
- เวชญาลักษณ์ ณ. (2023). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 131–144.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2.
- สิริริน ด. (2024). Followership: A New Paradigm in Organizational Management. วารสารการบริหารและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(3), LEADRU0103e1009. สืบค้น จาก <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/LEAD/article/view/1009>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). กระบวนทัศน์เทคโนโลยีการศึกษายุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 2. ลำปาง: โรงพิมพ์คานา.
- Eduzones. (2563). แจ็ก หม่า กับมุมมองการศึกษายุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.eduzones.com>
- Flannagan, L., & Jacobsen, M. (2013). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration*, 51(1), 73–87.
- Flannagan, L., & Jacobsen, M. (2013). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration*, 51(1), 73–87.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kane, G. C. (2018). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- volio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Zhu, P. (2016). *Digital mastery: How organizations achieve superior performance through digital transformation*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE KHOK
SAMRONG MUNICIPAL SCHOOL CLUSTER, LOPBURI PROVINCE

เอี่ยมพร บุปผา¹, ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Aoemporn Booppa¹, Tanaporn Saelim²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302035@nmc.ac.th

(Received : 18 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 30 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 86 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางจี้และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Samples random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the participative management of school administrators in the municipal school cluster under Khok Samrong Subdistrict Municipality, Lopburi Province; and 2) to compare the participative management of school administrators classified by educational level and work experience. The sample consisted of 86 school administrators and teachers in the municipal school cluster under Khok Samrong Subdistrict Municipality, Lopburi Province, in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and simple random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a

reliability coefficient of 0.94. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. Overall, the participative management of school administrators was at a high level.
2. The comparison of participative management classified by educational level showed no statistically significant differences, both overall and in each aspect.
3. The comparison of participative management classified by work experience showed no statistically significant differences, both overall and in each aspect.

Keywords: Participative Management, Khok Samrong Municipal School Cluster

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติให้มีความมั่นคงและยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง การศึกษาจึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น หากแต่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีทักษะในการปรับตัว และสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและลงทุนด้านการศึกษามากมายอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาในหลายมิติ เนื่องจากระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานให้สามารถรองรับและตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ระบบการศึกษาไทยยังประสบปัญหาหลายประการ อาทิ ปัญหาด้านโครงสร้างระบบ คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ยังขาดความคล่องตัว รวมถึงการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถสนองตอบเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 จึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาระบบและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่มีต่อผู้เรียนและสังคมได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติยังเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ได้แก่ บุคคล ครอบครัว ชุมชน ภาคเอกชน สถานประกอบการ มูลนิธิ วัด สถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ที่มีศักยภาพและความพร้อม ให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยอยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎ ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนมีนโยบายและมาตรการจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การลดหย่อนภาษี เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในบริบทดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหาร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งถือเป็นกรอบภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (ประภาศรี สุรพันธ์, 2561) หลักการบริหารและผลจากการปฏิบัติด้านการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัคร

ใจ ความตั้งใจ และความทุ่มเท ตลอดจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาของไลเคิร์ต (Likert, 1961) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นการใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในแนวราบ ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและสนับสนุนมากกว่าการสั่งการ การบริหารในลักษณะดังกล่าวส่งผลเชิงจิตวิทยา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร และสามารถเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตขององค์กรได้ ดังนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน อันนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

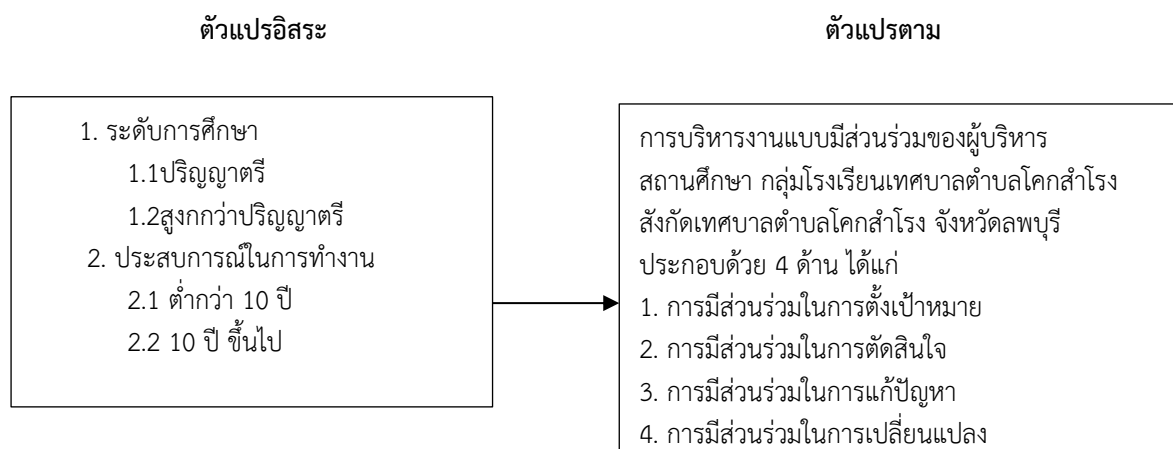
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรงให้มีคุณภาพและความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ ทานอง ภูเกิดพิมพ์ (2551), โนชญ์ ชาญ ด้วยกิจ (2559), Anthony (1998), Swansburg (1996), Robbins (1990), Cohen and Uphoff (1980), Saskin (1982) และ Argyris (1964) ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำนวน 110 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 3 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านโคกสำโรง 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดแก้วจันทร์าราม 3) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโคกสำโรง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี มีประชากรจำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน (1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

- 5 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ Sashkin เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert และแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. สร้างแบบสอบถามจำนวน 48 ข้อ ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด
4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า 0.67–1.00
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
7. ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
8. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's alpha ได้ค่า 0.94

9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

ผลการวิจัย

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.11	0.85	มาก	4
2	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.09	0.86	มาก	3
3	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.11	0.86	มาก	2
4	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	4.12	0.86	มาก	1
ภาพรวม		4.11	0.86	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.86) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.86) และ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.85) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี (n=57)		สูงกว่าปริญญาดรี (n=29)		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	4.09	0.87	4.15	0.83	0.61	0.54
2	ด้านการจัดองค์กรและการมอบอำนาจ	4.07	0.88	4.13	0.84	0.66	0.51
3	ด้านการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม	4.10	0.86	4.14	0.83	0.52	0.60
4	ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.11	0.85	4.16	0.82	0.57	0.57
ภาพรวม		4.09	0.86	4.14	0.83	0.63	0.53

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี (n=34)		10 ปี ขึ้นไป (n=52)		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	4.08	0.88	4.13	0.84	0.54	0.59
2	ด้านการจัดองค์กรและการมอบอำนาจ	4.06	0.89	4.11	0.85	0.57	0.57
3	ด้านการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม	4.09	0.87	4.13	0.84	0.49	0.63
4	ด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.10	0.86	4.14	0.83	0.51	0.61
5	ด้านการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	4.08	0.87	4.13	0.83	0.46	0.65
ภาพรวม		4.08	0.87	4.12	0.84	0.48	0.63

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผล ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรศานต์ แซ่อึ้ง และคณะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ รวีเลิศศิริกุล และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ตลอดจนร่วมกำหนดแนวทางและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน และมีความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ รวีเลิศศิริกุล และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย เทพวาทิ และ ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือด้าน ความยึดมั่นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมพิจารณาข้อมูล และร่วมตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนและความเห็นของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ส่งผลให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยหัตยาพร แสงดี, ลินดา นาคโพรย และ สายฝน เสกขุนทด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยาพร แสงดี, ลินดา นาคโพรย และ สายฝน เสกขุนทด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ รวีเลิศศิริกุล และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยาพร แสงดี, ลินดา นาคโพรย และ สายฝน เสกขุนทด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามผล และร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความตระหนักและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการพัฒนางานและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วภัทรา จิตรอักษร, พัชรวัลย์ สังข์ศรี และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีบุคลิกเปิดเผยประนีประนอม มีสติ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ และมั่นคงทางอารมณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elliott (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ และการนำแนวคิดการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจไปใช้ในโรงเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ตระกูลไทยพิชิต และกัญญามาน อินทสุธา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ตรีกุลไทยพิชิต และกัญญามน อินทสุธา (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร
 - 1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร หรือวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2 ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย
 - 2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- แก้วภัทรา จิตรอักษร, พชรวาลัย สังข์ศรี, & พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(2), 1–14.
- จิรัชญา กลิ่นน้ำหอม. (2568). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วารสารสห วิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย, 4(1).
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศานต์ แซ่ฮ้วน และคณะ. (2025). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(1).
- โนชญ์ ชาญด้วยกิจ. (2553). การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2560). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อทักษะด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- บุญยวีร์ รุ่งเลิศศิริกุล. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2).
- สายฝน ตระกูลไทยพิชิต, & กัญญามน อินทสุธา. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. The New Viridian Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 3(3).
- หนึ่งฤทัย เทพวาทิ, และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2568). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- หทัยพร แสงดี, ลินดา นาคโปย, และสายฝน เสกขุนทด. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(87).
- Anthony, R. N. (1998). Management control systems. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Argyris, C. (1964). Integrating the individual and the organization. New York, NY: Wiley.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. World Development, 8(3), 213–235.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York, NY: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1990). Organization theory: Structure, design, and applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Saskin, M. (1982). Participative management and educational leadership. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Swansburg, R. C. (1996). Management and leadership for nurse administrators. Boston, MA: Jones and Bartlett.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE TAWAN
SRITONG SCHOOL GROUP UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

วิชา จรเดช¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Wicha Jorradas¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : wicha1677t@gmail.com

(Received : 8 April, 2026; Edit : 24 April, 2026; accepted : 25 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ ,กลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the academic leadership of school administrators in the Tawan Sritong School Group under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the academic leadership of school administrators in the same group, classified by educational level and work experience.

The sample consisted of 91 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.94. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. The academic leadership of school administrators in the Tawan Sritong School Group under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level, both overall and in each aspect.

2. The comparison of academic leadership based on the opinions of administrators and teachers with different educational levels showed no statistically significant differences overall.

3. The comparison based on work experience also showed no statistically significant differences overall.

Keywords : Academic Leadership, Tawan Sritong Cluster of Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม โดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรกเกิดและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบอย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาของชาติจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เจริญงอกงามอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประเทศ โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ ต้องมีการจัดทำรายงานประจำปีเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อสะท้อนความโปร่งใส และเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

การศึกษาของไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ซึ่งนำไปสู่วิกฤตทางปัญญา และขยายผลสู่การเป็นวิกฤตของชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการเร่งปฏิรูปการศึกษาในทุกมิติ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสติปัญญาของคนไทยอย่างรอบด้าน ประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ยังขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง องค์กรที่จัดการศึกษายังซ้ำซ้อน ขาดเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐาน รวมถึงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรที่ต่ำ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนดีคนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู ส่งผลให้สังคมขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่าการจัดการศึกษาไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดความเสมอภาคและเป็นธรรม เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาและคุณภาพที่ได้รับ ระบบการเรียนการสอนยังเน้นวิชาและครูเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้เรียน ไม่เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการสร้างสรรค์ และยังขาดการบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาไทยในกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้ง ระบบการศึกษายังแยกส่วนจากศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และชีวิตจริงของผู้เรียน ไม่สามารถสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชาติ (วิจารณ์ พานิช, 2564)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การทำงานแบบมีอาชีพ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ล้วนต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี

เป้าหมาย (พงศธร สารศรี, 2566) องค์การที่มีผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำขาดประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานและบั่นทอนขวัญกำลังใจของบุคลากร ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติจำเป็นยิ่ง เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรเฉพาะที่มีพันธกิจซับซ้อนกว่าสถาบันทั่วไป เพราะต้องบรรลุทั้งเป้าหมายด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญคุณสมบัติประการแรกของผู้นำทางวิชาการ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ชัดเจน มองเห็นอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างเฉพาะเจาะจง และสามารถถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และพร้อมขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น อาทิ ความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษา ความมุ่งมั่น พลังในการทำงาน ความกล้าตัดสินใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ท้ายที่สุด ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านแผนงาน วิธีดำเนินงาน การควบคุม และการใช้ทรัพยากร เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง (ณัฐนิช สุรสิงห์ไกรสร, 2565)

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรทางการศึกษา ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่บริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวางแผน การขับเคลื่อนนโยบาย และการสนับสนุนโครงการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในแง่ทรัพยากร งบประมาณ และกำลังใจแก่บุคลากร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการจูงใจ สนับสนุน และประสานงานให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันมุ่งสู่เป้าหมายร่วม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) สำหรับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ ปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ และสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน มีบทบาทในการผลักดันคุณภาพการเรียนการสอน กำกับดูแลงานในทุกระดับ และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบการศึกษา

ด้วยเหตุนี้การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์และสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

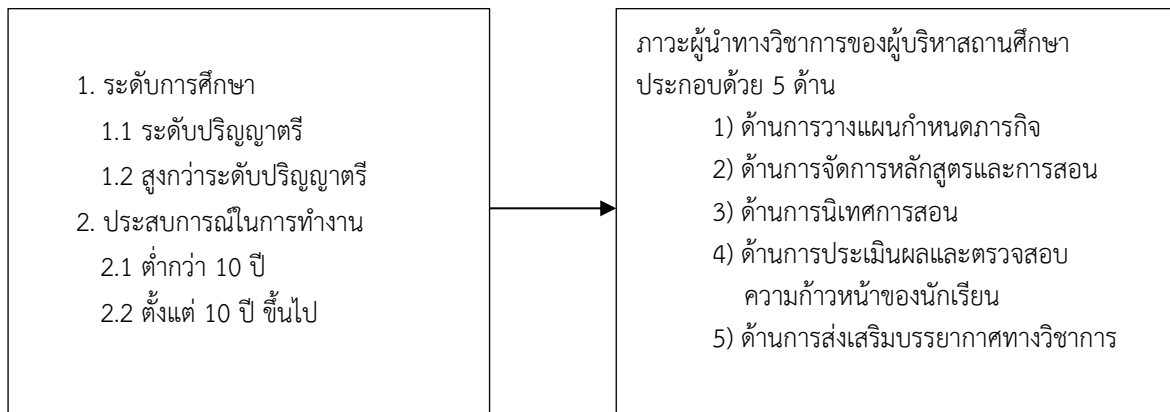
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้ Krug (1992) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 91 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Krug (1992) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ

2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

3) ด้านการนิเทศการสอน

4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยมาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ Krug (1992) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2563)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากนิยามศัพท์ ได้แบบสอบถามจำนวน 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
8. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีทำแบบสอบถามผ่าน Google Forms และเอกสาร
3. ผู้วิจัยติดตามเช็คการรวบรวมข้อมูลในระบบ Google Forms และเอกสารด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตะวันตกศรีทอง อำเภอโคกสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.18	0.37	มากที่สุด	1
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.11	0.35	มาก	4
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.09	0.42	มาก	5
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.12	0.38	มาก	3
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.12	0.36	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.12	0.18	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (= 4.14, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (= 4.18, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (= 4.12, S.D.=0.36) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศการสอน (= 4.09, S.D.=0.42)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.17	.38	4.20	.36	-0.41	.683

2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.10	.36	4.13	.33	-0.48	.634
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.08	.44	4.11	.39	-0.36	.721
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	4.11	.39	4.14	.36	-0.44	.662
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.11	.37	4.14	.35	-0.46	.648
รวมเฉลี่ย	4.11	.19	4.14	.17	-0.52	.605

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p- values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.19	.39	4.17	.36	0.29	.772
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.36	.36	4.61	.40	0.31	.758
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.30	.44	4.50	.45	0.12	.904
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	4.27	.40	4.50	.45	-0.26	.796
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.39	.41	4.53	.45	0.28	.781
รวมเฉลี่ย	4.39	.29	4.57	.36	0.41	.684

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ศึกษาเรื่อง ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกับธนิศ รัตนศักดิ์ดา (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด แผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงนโยบายและการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้บทบาทดังกล่าวได้อย่างเด่นชัด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนทรัพยากรทางวิชาการ การสร้างขวัญกำลังใจ และการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากบรรยากาศทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงมักให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านการนิเทศการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องรับผิดชอบงานบริหารหลายด้านพร้อมกัน ทั้งงานธุรการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศการสอนได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารบางส่วนอาจมอบหมายหน้าที่การนิเทศให้แก่องค์ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูรับรู้บทบาทการนิเทศของผู้บริหารโดยตรงในระดับที่น้อยลง อีกทั้งรูปแบบการนิเทศในปัจจุบันอาจเป็นลักษณะไม่เป็นทางการหรือแฝงอยู่ในกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งทำให้ไม่ปรากฏชัดในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้มแข็งในบทบาทเชิงนโยบายและการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ขณะที่บทบาทด้านการนิเทศการสอนยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและภาระงาน ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติมในอนาคต

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ โปยขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจรรูวรรณ คอบแก้ว (2567) เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบและแนวทางการบริหารงานด้านวิชาการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร ไม่ว่าผู้ให้ความคิดเห็นจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำกว่าก็ตาม เนื่องจากการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย แนวปฏิบัติ และตัวชี้วัดเดียวกันจากต้นสังกัด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดภารกิจทางวิชาการ การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลให้ครูและผู้บริหารซึ่งมีระดับการศึกษาต่างกัน รับรู้และประเมินบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่ต่างปฏิบัติงานในบริบทการทำงานเดียวกัน ได้รับนโยบาย แนวทางการนิเทศ ตลอดจนการสื่อสารจากผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน จึงมีประสบการณ์ร่วมในการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างไปตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการบริหารงานที่มีความเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งองค์กร ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรปรีญาภา กระบุง (2568) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรัชณี พงษ์สุวรรณ (2567) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการวิจัยจำแนก

ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานด้านวิชาการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์ ทั้งนี้ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและมาก ต่างปฏิบัติงานอยู่ในบริบทการทำงานเดียวกัน ได้รับนโยบาย แนวทางการบริหาร และการสื่อสารจากผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดภารกิจทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลให้การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ระบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายใน การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นระบบที่บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการบริหารงานที่มีความเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีความต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์รับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการสอนเชิงวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการนิเทศการสอนมีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการนิเทศการสอนให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น โดยอาจกำหนดแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ใช้รูปแบบการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศร่วมกันเป็นทีม หรือการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกสนับสนุน ทั้งนี้จะช่วยให้ครูได้รับการสะท้อนผลการสอนอย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

2) ใช้ความเข้มแข็งด้านการวางแผนและบรรยากาศทางวิชาการเป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจและด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีระดับการปฏิบัติสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำจุดแข็งดังกล่าวไปต่อยอดในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมทางวิชาการที่ครอบคลุมครูทุกกลุ่มระดับการศึกษาและประสบการณ์ เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อรักษาความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการบริหารงานวิชาการ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในภาพรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนตะวันตกศรีทองด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

วิจารณ์ พานิช. (2564). นวัตกรรมการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

พงศธร สารศรี. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, 10(2), 27–39.

ณัฐนิช สุรสิทธิ์ไกรสร. กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21. กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krug, S. E. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443..
- บุญชม ศรีสะอาด. (2563). การวิจัยและการประเมินผลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จักรพันธ์ โปยขุนทด, และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2).
- จารุวรรณ คาบแก้ว, กฤษฎา วัฒนศักดิ์, และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม*, 7(5).
- ฉัตรไพบรญาณ กระจุง, และ คัมภีร์ สุดแท้. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารราชสีมาปริทัศน์*, 1(1), 15-25.
- รัชณี พงษ์สุวรรณ, และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 75-85.

**การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**
**ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS UNDER
KHOK SAMRONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, LOPBURI PROVINCE**

ณัฐพงศ์ ดีวัน¹, จาริส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Natthaphong Deewan¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302034@nmc.ac.th

(Received : 8 April, 2026; Edit : 24 April, 2026; accepted : 25 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, เทศบาลตำบลโคกสำโรง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the administration of the student support system in schools under Khok Samrong Subdistrict Municipality, Lopburi Province; and 2) to compare the administration of the student support system in the same context, classified by educational level and work experience. The sample consisted of 83 school administrators and teachers. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire and an interview form. The Index of Item-

Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the questionnaire was 0.98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. The administration of the student support system in schools under Khok Samrong Subdistrict Municipality, Lopburi Province was at a high level both overall and in each aspect. When considered by aspect, the highest level was student development promotion, followed by individual student understanding, while student screening was at the lowest level.

2. The comparison of the administration of the student support system based on the opinions of administrators and teachers with different educational levels showed no statistically significant differences overall.

3. The comparison based on work experience also showed no statistically significant differences overall.

Keywords : Student Support System; Khok Samrong Subdistrict Municipality

บทนำ

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ เด็กไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับปัญหาซับซ้อนหลายประการ เช่น การเสพติดสื่อออนไลน์ พฤติกรรมเสี่ยง ปัญหาครอบครัว และความรุนแรงในโรงเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นและส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ณัฐริน เจริญเกียรติบรร, 2561) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและสุขภาพของนักเรียนเท่านั้น หากแต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลไกการดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ระบบการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองต่อความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางจิตใจ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณค่า (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2562) ดังนั้น การเสริมสร้างบทบาทของโรงเรียนในการเป็นแหล่งดูแล ป้องกัน และพัฒนานักเรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถดูแลนักเรียนรายบุคคลผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การรู้จักนักเรียน การคัดกรอง การช่วยเหลือ การส่งต่อ และการนิเทศติดตามผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้สถานศึกษาจะมีการดำเนินงานระบบดังกล่าว แต่ยังคงพบปัญหาในการบริหารจัดการ เช่น การขาดการวางแผนที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมที่จำกัดของครู ผู้ปกครอง และชุมชน ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความชัดเจน เป็นขั้นตอน และมีการประสานงานที่เป็นเอกภาพระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ทิพย์วิมล เสือไว, 2565) นอกจากนี้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการจำเพาะของนักเรียนได้อย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของระบบ เนื่องจากสามารถช่วยสร้างเครือข่ายการดูแลและสนับสนุนที่ต่อเนื่องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในระดับโรงเรียน พบว่ายังมีช่องว่างในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนที่ไม่เป็นปัจจุบัน การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง การให้ความช่วยเหลือที่ไม่ต่อเนื่อง ตลอดจนการประเมินผลที่ไม่ครอบคลุม ทำให้การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านพฤติกรรม อารมณ์ หรือปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ ไม่

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) นอกจากนี้ ยังพบว่ากรณีศึกษาติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้ไม่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานหรือปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันที่ (วิชรา เล่าเรียนดี, 2560) อีกทั้งแนวทางการดำเนินงานในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามบริบท ทำให้ขาดมาตรฐานกลางในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาระบบดังกล่าวควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based practice) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมบทบาทของครูที่ปรึกษาในการเป็นผู้ประสานการช่วยเหลือเชิงรุก และการจัดอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของครูบางส่วนยังอยู่ในระดับจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของติดตามและประเมินผล ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางปฏิบัติไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร เช่น เวลา คน งบประมาณ และการอบรมที่ไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นได้อย่างเพียงพอ (ทิพย์วิมล เสือไว, 2565)

บริบทของสถานศึกษาในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการแตกต่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบาย งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องปฏิบัติตามภารกิจด้านการจัดการศึกษา ควบคู่กับภารกิจด้านการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอาจเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรเฉพาะทาง และแนวทางการติดตามที่ยังไม่เป็นเอกภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษายังพบว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความแตกต่างของรูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามบริบทพื้นที่และศักยภาพของผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจึงมีความจำเป็น เพื่อสะท้อนสภาพจริงของการดำเนินงาน และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

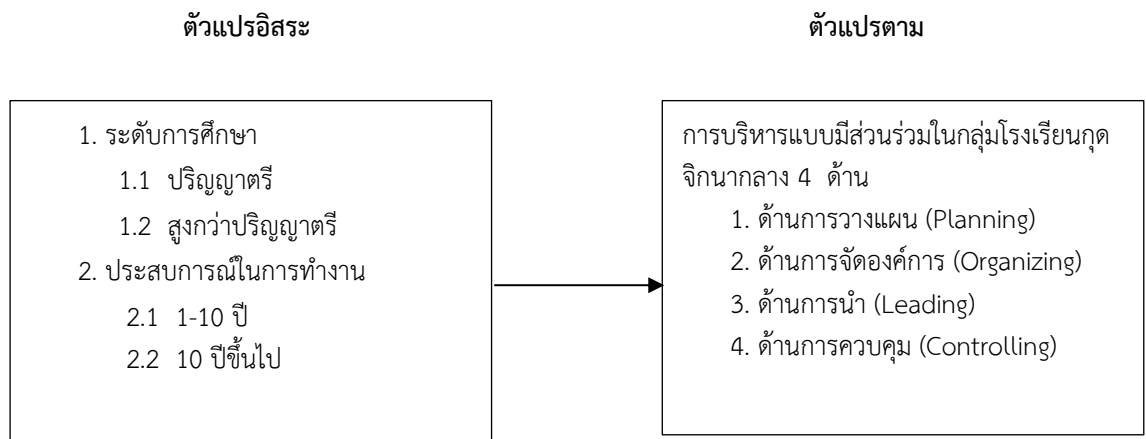
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจะช่วยเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนทั้งในด้านการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนกุดจิกนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาของ (Bartol & Martin, 1991) ดังรายละเอียด



สมมติฐานการวิจัย

- 1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน
- 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 107 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 83 คน ได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan : 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1) ระดับการศึกษา ได้แก่
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ต่ำกว่า10 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) 5 ด้าน คือ
 - 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน
 - 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน
 - 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน
 - 5) ด้านการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยเกี่ยวกับ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) เพื่อมากำหนดกรอบแนวคิดและการสร้างแบบสอบถาม
2. เลือกวิธีการสร้างแบบสอบถาม และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert type)
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและความคิดเห็นแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
4. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 .
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีของครอนบาร์ด (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
6. พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีทำแบบสอบถามผ่าน Google Forms และเอกสาร
3. ผู้วิจัยติดตามเช็คการรวบรวมข้อมูลในระบบ Google Forms และเอกสารด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 83 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่า t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามรายด้าน

การบริหารงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.16	0.37	มาก	2
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.02	0.40	มาก	5
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.19	0.35	มาก	1
4. ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา	4.08	0.36	มาก	4
5. ด้านการส่งต่อ	4.10	0.34	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.11	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.35) รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.37) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.40)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.13	0.37	4.18	0.36	0.68	.498
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.01	0.40	1.05	0.39	0.74	.461
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.17	0.35	4.22	0.34	0.89	.376
4. ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา	4.07	0.36	4.10	0.35	0.62	.537
5. ด้านการส่งต่อ	4.08	0.34	4.12	0.33	0.71	.480
รวมเฉลี่ย	4.10	0.36	4.13	0.35	0.83	.410

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p-values
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.13	0.38	4.18	0.36	0.92	.361
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.00	0.41	4.04	0.39	0.77	.444
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.18	0.35	4.21	0.34	0.65	.518
4. ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา	4.06	0.37	4.10	0.35	0.81	.420
5. ด้านการส่งต่อ	4.07	0.35	4.12	0.34	0.88	.382
รวมเฉลี่ย	4.09	0.37	4.13	0.35	0.90	.371

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาของไทยให้ความสำคัญกับการนำนโยบายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบดังกล่าวถูกกำหนดให้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ภายใต้กรอบแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดให้ครูทุกคนมีบทบาทเป็นครูที่ปรึกษาและมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานเดียวกันในภาพรวมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีการปฏิบัติสูงสุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกิจกรรมในด้านดังกล่าวสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ประจำของครูและโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การแนะแนว การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งสามารถดำเนินการกับนักเรียนเป็นกลุ่มใหญ่และเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้โดยตรง อีกทั้งกิจกรรมในด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนยังเป็นกิจกรรมที่สามารถแสดงผลลัพธ์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมของการศึกษาไทย ทำให้สถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากรองลงมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูและสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในด้านนี้อาจเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาไทย เช่น ภาระงานของครูที่มีจำนวนมาก จำนวนนักเรียนต่อครูที่ค่อนข้างสูง และภารกิจด้านธุรการที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การติดตามข้อมูลเชิงลึกของนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งด้านสภาพครอบครัว อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม ทำได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเท่าที่ควร แม้โรงเรียนส่วนใหญ่จะมีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนและมีระบบครูที่ปรึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดูแลนักเรียนก็ตาม ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียนซึ่งมีการปฏิบัติต่ำที่สุดนั้น อาจอธิบายได้จากลักษณะของกระบวนการคัดกรองที่ต้อง

อาศัยเครื่องมือและทักษะเฉพาะทาง รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลของครู ซึ่งครูจำนวนหนึ่งอาจยังขาดความมั่นใจหรือไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการคัดกรองนักเรียนในบริบทโรงเรียนไทยยังอาจก่อให้เกิดความกังวลด้านจริยธรรมและความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เนื่องจากการจำแนกนักเรียนตามระดับความเสี่ยงอาจถูกมองว่าเป็นการตีตราหรือส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของนักเรียน ครูจึงมักเลือกใช้แนวทางการดูแลแบบทั่วถึงมากกว่าการคัดกรองเชิงลึก นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานด้านการคัดกรองไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ด้านนี้มีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่นของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยมีความเข้มแข็งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติในภาพรวม โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนและการดูแลผู้เรียนในลักษณะองค์รวม อย่างไรก็ตาม ด้านการคัดกรองนักเรียนยังคงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งในด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครู การจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม และการสนับสนุนเชิงระบบ เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในบริบทการศึกษาไทย สอดคล้องกับสยวิชัยของ วังระ ประไพศรีศรี (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับขวัญนุตร มูลทองจาด (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนวัด อุดมรังสี เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ครูและผู้บริหารไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ต่างต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบ ขั้นตอน และเครื่องมือเดียวกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสอดคล้องกันในภาพรวม นอกจากนี้ การดำเนินงานดังกล่าวยังเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา มากกว่าการอาศัยความรู้เชิงทฤษฎีจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล หอมเกตุ และบุญเลิศ ธานีรัตน์ (2567) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจันทร์จิรา แลหมั่น และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2566) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 21 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบเดียวกัน และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรทุกระดับประสบการณ์ต้องดำเนินการตามกรอบที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่เน้นการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและบทบาทหน้าที่มากกว่าการอาศัยประสบการณ์ส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้ครูและผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันสามารถดำเนินงานได้ในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังอาศัยการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา ทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์มาก และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเดียวกัน ขณะเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์มากก็ต้องปฏิบัติงานภายใต้แนวทางและเครื่องมือเดียวกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นเอกภาพของการบริหารจัดการและความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทสถานศึกษาไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวิกา เห็นงาม (2565) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับนัยนา น้านิล (2567) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของครูในด้านการคัดกรองนักเรียน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือคัดกรองที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน เช่น แบบประเมินพฤติกรรม อารมณ์ และสังคม รวมทั้งการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลอย่างถูกต้อง พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจเชิงจริยธรรมในการคัดกรองเพื่อให้ครูสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นใจ ลดความกังวลเรื่องการตีตรานักเรียน และนำผลการคัดกรองไปใช้ในการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมี
2. สถานศึกษาควรใช้จุดแข็งดังกล่าวในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา และครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน วางแผนการส่งเสริม ป้องกัน และช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การทำงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดียวกัน และยกระดับคุณภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียนในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). มาตรฐานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ขวัญเนตร มูลทองจาด, และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(2), 35–49.
- จันทร์จิรา แลหมั่น. (2565). การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ดาวิกา เห็นงาม. (2565). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฐริน เจริญเกียรติบรร. (2561). โมเดลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร. ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์วิมล เสือไว. (2565). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(9), 53-65.
- นัยนา น้านิล. (2567). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พรพิมล หอมเกตุ, และ บุญเลิศ ธาณิรัตน์. (2567). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 9(7), 416–429.
- วัชร ประไพศรี. (2567). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(3).
- วัชร เล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรืองและอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัท เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2561). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ทิพย์ วิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคปัจจุบัน. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2562). แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.