วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

ISSN 2985-2706 (Print), ISSN 2985-2717 (Online)

ภาพจากเพจ : วัดธรรมปัญญารามบางม่วง อ.สามพราน จ.นครปฐม

Approved by TCI during 2023-2024

International Standard Serial Number

ISSN 2985-2706 (Print)
ISSN 2985-2714 (Online)

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มีนาคม 2567 | VOL.10 NO.1 (JANUARY – MARCH 2024)

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice (สาขานิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์)

ISSN 2985-2706 (Print) : ISSN 2985-2714 (Online)

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มีนาคม 2567 Vol.10 No.1 (January – March 2024)

****

กำหนดออกวารสารทุก 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ)

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

วัตถุประสงค์

วารสารเสียงธรรมจากมหายานเป็นวารสารวิชาการมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแผ่ผลงานวิชาการของวัดคณะสงฆ์มหายานฝ่ายอนัมนิกายในประเทศไทยสู่สาธารณชน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ แก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ได้ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการใดมาก่อน

กองบรรณาธิการ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาคัดเลือกบทความ ลงตีพิมพ์โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า สำหรับข้อเขียนที่ได้รับการพิจารณา กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม โดยรักษาหลักการ และแนวคิดของผู้เขียนแต่ละท่านไว้ ข้อเขียนและบทความที่ตีพิมพ์ ถือเป็นทัศนะส่วนบุคคลของผู้เขียน กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่ขอรับผิดชอบต่อบทความนั้น ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน)

ที่ปรึกษา

1.พระคณานัมธรรมเมธาจารย์	เจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายแห่งประเทศไทย
2.พระคณานัมธรรมวิธานาจารย์	รองเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายฝ่ายขวา
3.พระคณานัมธรรมวุฒาจารย์	ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายฝ่ายขวา
4.พระวิเทศโพธิคุณ, ดร.	เจ้าอาวาสวัดสมานราษฎร์ จังหวัดชลบุรี
5.พระมหาปราโมทย์ ปโมทโยม, ดร.	ผู้อำนวยการ สถานีวิทยุโทรทัศน์ธรรมาธิปไตย DDTV
6.พระครูปลัดณรงค์ฤทธิ์ อุปรกฺขิโต	พิธีกรรายการ “ตระเวนคน ตระเวนธรรม”

บรรณาธิการบริหาร

องพจนกรโกศล ดร. (พิสิษฐ์ เถี่ยนบ๊าว/ศรีวิชา) ผู้ช่วยปลัดขวาอนัมนิกาย,
ประชาสัมพันธ์คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย
เจ้าอาวาสวัดธรรมปัญญารามบางม่วง
ประธานมูลนิธิพระยูไลไภษัชย์สงเคราะห์
ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 14
ผู้จัดการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.สุริยา แสงอินตา นักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

กองบรรณาธิการ

1. ศ.(พิเศษ) ร.ท. ดร. บรรจบ บรรณรุจิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ศ. ดร. ประยงค์ แสนบุราณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. รศ.ดร.อินถา ศิริวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. รศ.ดร.สิน งามประโคน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. รศ.ดร.ภูสิทธ์ ภูคำชะโนด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
7. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺโฒ, ผศ., ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบัติ ธนปณฺโฑ,ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. ผศ. ดร. อุทัย สติมั่น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10. พระศรีวชิรวาที, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
11. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
12. พระมหาสายัณห์ เปมสีโล.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
13. ผศ. ดร.วรากรณ์ พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
14. พระครูนันทกิตติคุณ, ดร. (กิจการ โชติปณฺโฑ)	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
15.พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมณฺโญ,ดร. (มะเดื่อ)	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตวัดศาลาลอยสุรินทร์
16. ดร.จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง	วิทยาลัยนครราชสีมา
17. ดร.กุศล บอกบุญ	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
18. ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน	นักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

1. นายวัชระ เกษทองมา

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

1. นางสาวธีร์รวี เดชดวง
2. นางสาวนวรัตน์ เดชดวง

ออกแบบปก/ จัดรูปเล่ม ดร.สุริยา แสงอินตา

พิสูจน์อักษร นางสาวธีร์รวี เดชดวง

สำนักงาน วัดธรรมปัญญารามบางม่วง วัดธรรมปัญญารามบางม่วง อ.สามพราน จ.นครปฐม
โทร.ดร.สุริยา แสงอินตา 092-456-2592

เว็บไซต์วารสาร https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc

บทบรรณาธิการ

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน (Journal of Mahayana voice) ได้ตีพิมพ์เผยแผ่มาหลายปีในรูปแบบของ “หนังสือเสียงธรรมจากมหายาน” ทั้งนี้ ทางบรรณาธิการได้ดำเนินการขอเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร และได้ตีพิมพ์ในชื่อว่า “นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน” โดยได้ตีพิมพ์ครั้งแรกภายใต้เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (International Standard Serial Number-ISSN) ซึ่งกำกับโดยสำนักหอสมุดแห่งชาติ ตีพิมพ์ครั้งแรก ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558) และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วารสารเสียงธรรมจากมหายาน”ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแผ่ผลงานวิชาการของคณะสงฆ์มหายานฝ่ายอนัมนิกาย ในประเทศไทยสู่สาธารณชน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ศิลปศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ตลอดถึงการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และงานวิชาการด้านต่าง ๆ สู่สาธารณชน

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เป็นวารสารที่มีความสมบูรณ์ทั้งเนื้อหา และขั้นตอนกระบวนการจัดทำซึ่งได้รับความเมตตาและอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ผู้ที่จะตีพิมพ์บทความที่เผยแพร่ในวารสารนี้ ได้ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัย และนักวิชาการทั่วไป

คณะกองบรรณาธิการประจำวารสาร ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเผยแพร่บทความ และเนื้อหาต่างๆ ทางวิชาการในเล่มนี้ ขอบคุณในความไว้วางใจทุกท่านที่ให้ความเชื่อมั่นแก่ทีมงานด้วยดีตลอดมาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เล่มนี้จะก่อเกิดประโยชน์แก่สังคม เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาปัญญายิ่งๆ ขึ้นสืบไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 1
ดิเรก แสงกนึก; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาคุณภาพเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา 15
ไพจิตร สิงห์ซอม สิงห์ซอม; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 27
สุพล จอกทอง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 36
ราตรี อุดม; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 50
สุปราณี คลังจินดา; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 65
ปิ่นทอง ปราสาทภิญโญ; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา 75
รัชนี พงษ์สุวรรณ; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 86
สุดเขต ภูมิประสิทธิพร; พจน์ เจริญสันเทียะ, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 98
สุทาทิพย์ กงชัยภูมิ; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 110
วันวิสา เสียงสนั่น; กรองทิพย์ นาควิเชตร

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 125
มาณะ พาขุนทด; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 133
ทวีวัฒน์ พรมสิงหา; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 143
ศิวพันธ์ อังคุระษี; กรองทิพย์ นาควิเชตร, วิภาส ทองสุทธิ์

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 156
สายพิน จารัตน์; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 166
จิรภัทร นามพุทธา; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 178
อิสระ ออมอด; กรองทิพย์ นาควิเชตร, วิภาส ทองสุทธิ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 190
กรองทิพย์ นาควิเชตร ; กิตตินันท์ ฤทธิวงศ์

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 202
ภชรภรณ์ นามโพธิ์; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา **215**
สมชาย ยิ่งดัง; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี **226**
ธิดารัตน์ พันธุ์เสี้ยม; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน
ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา **236**
วิทยา เทพกอม; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ..... **248**
นาถนภา ศรีช่วย; กรองทิพย์ นาควิเชตร

THE MORPHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE MUSICAL
PERFORMANCE OF QIN NIANGMEI: A CLASSIC GUIZHOU OPERA IN THE 1960S **258**
Dandan Sun, Nataporn Rattachaiwong, Xiulei Ren

THE DEVELOPMENT PROCESS OF GUANGDONG BALLET (1979-2021) **278**
Lina Lyu, Phakamas Jirajarupat, Qianqiu Jin

สารบัญต่อ

//บทความวิชาการ

เรื่อง **ที่**

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม **286**

พระสมุห์นพดล อตฺถยุตฺโต (สุทนต์), กัญญาพร สุทธิพันธ์, สุพัฒน์ ชัยวรรณ์,
พระครูปฐมสุตากร สิทฺธิรตโน (รัตนะ ชุ่มนาค), พระมหาชุมพล สุทสฺสี (ตันวัฒนเสรี)

บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน **296**

พระมหาณรงค์ศักดิ์ สุทนฺโต (สุทนต์), พระมหาบุญรอด มหาวีโร (สืบด้วง);
พัสกร อุ่นกาศ, พระอิชย์ศิวัช จิตฺตสำวโร (จุติปราโมทย์), พระครูใบฎีกาทัตพล จนฺทวโส (แผลงปาน)

THE DEVELOPMENT COURSE OF GUANGXI NATIONAL OPERA **307**

Wenwen Wei, Phakamas Jirajarupat, Liu Lingling

MAONAN FOLK MUSIC INNOVATIVE DEVELOPMENT STRATEGY IN WE-MEDIA ERA **319**

Rongyu Long, Nataporn Rattachaiwong, Liu Lingling

พระอนัมนิกายบิณฑบาต: การศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนา **328**

ดร.สุริยา แสงอินตา

วิธีการอ่านภาษาบาลีเบื้องต้น **338**

พระมหาทรงวิทย์ วริทฺธิฐายี , พระมหาทรงชัย วิชยเภรี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Desirable Characteristics of School Administrators of the teachers are under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3

ดิเรก แสงกนึก,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Direk Saengkanuk , Wiranphat Wongwat Kasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail seangkanukdirek@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 8 February 2024 ; Edit : 21 February 2024; accepted : 24 February 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านผู้นำต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม บริหารสถานศึกษาแบบซื่อตรง ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน 3) คุณลักษณะด้านวิชาการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการ 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพที่ดีวางตัวอย่างเหมาะสม 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยดีให้เกียรติผู้อื่น 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษาต้องความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย 7) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ กำหนดบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสม 8) คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมตรงตามความสามารถ 9) คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานภายในสถานศึกษาเพื่อความรวดเร็ว และลดภาระงานด้านเอกสารของครู

คำสำคัญ : คุณลักษณะที่พึงประสงค์,ผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่,ทัศนคติของครูผู้สอน

Abstract

The purpose of this study was 1) to study the strategic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School. Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province 2) To compare the strategic leadership of educational institution administrators. Surathampithak School Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level Work experience Sample group used in research School administrators and teachers at Surathampitak School Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province 108 people. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of the entire questionnaire equal to 0.99. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test Research results found that

1. Desired characteristics of modern professional executives According to the attitude of teachers under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, the overall level is at a high level.

2. Results of comparing opinions on desirable characteristics of modern professional executives. According to the opinions of teachers under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by educational level. Work experience and size of educational institution Overall and each aspect is not different.

3. Guidelines for developing desirable characteristics of professional administrators according to the attitude of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, consisting of 9 areas: 1) Leadership characteristics must be academic and professional leaders 2) Moral and ethical characteristics Manage educational institutions with honesty obey the law and regulations 3) academic characteristics Must have knowledge and understanding about the scope of academic work. 4) Personality characteristics Have a good personality and act appropriately 5) Characteristics of good human relations, good manners, respect for others. 6) Characteristics of ability to manage educational institutions, requiring ability to manage all 4 departments. 7) Characteristics of having vision. Define the appropriate roles of teachers and educational personnel in educational institutions. 8) Effective team building characteristics. The roles and responsibilities of personnel must be determined appropriately. Meets ability 9) Characteristics in applying innovation and technology in educational institutions Technology must be used to work within educational institutions for speed. and reduce the burden of paperwork on teachers.

Keywords : The strategic leadership ; Leadership ; Education Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสังคมไทยโดยตรงในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งการปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของคนไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการ จัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางปฏิรูป 4 ด้าน คือการปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตร และการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน

โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น จะต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการทั้งที่มีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป (จักรพรรดิ วะทา, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 3) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่จะชี้นำสั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวบริบทแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศ และในโลกอยู่เสมอ

การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดและพัฒนาการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษา การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีทักษะที่ดีในการจัดการนั้นทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่ ทักษะในด้านเทคนิค ทักษะด้านคน ทักษะด้านความคิด หรือ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เพื่อการเป็นเลิศทางการบริหาร (จรัส อติวิทยาภรณ์,2553 : 38) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีคุณภาพไม่เป็นผู้นำที่ดีก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาก็ไม่ประสบผลสำเร็จได้เช่นเดียวกัน (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553)

การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาอบรมและฝึกฝนอยู่ตลอดเวลาเพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม บุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน ผู้พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาของไทย และหน้าที่หลักอันสำคัญยิ่งคือการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้ไปสู่สถานศึกษาที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ (คัมภีรพรรณ จันทร์แก้ว, 2554)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 มีวิสัยทัศน์หลักที่เน้นพัฒนาการศึกษาวิถีใหม่บนพื้นฐานความเป็นไทย พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสำหรับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งกระบวนการในการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี ส่งผลต่อการการทำงานของครู นักเรียนและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพและมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ ก็อาจทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานไปอย่างล่าช้า หรืออาจไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ควรทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

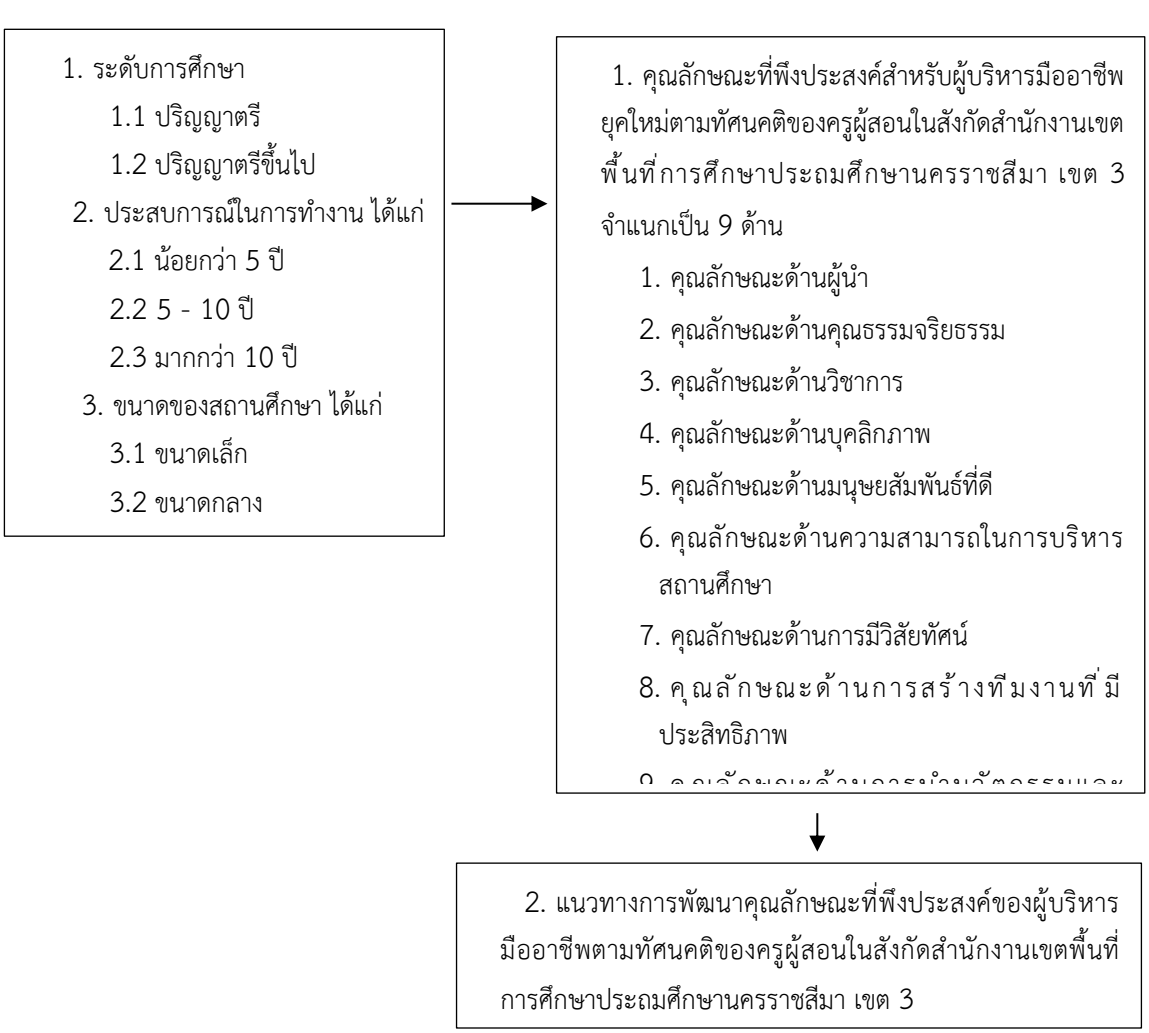
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดตามความคิดของขวัญกมล พลเยี่ยม (2556 : 4) และเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562 : 5) มาใช้เป็นขอบข่ายในการศึกษาครั้งนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,506 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566จำนวน 331 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) และการสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่สถานภาพของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ระดับการศึกษา
- 1.1.1 ปริญญาตรี
- 1.1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
- 1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี
- 1.2.2 5 - 10 ปี
- 1.2.3 มากกว่า 10 ปี

1.3 ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่
- 1.3.1 ขนาดเล็ก
- 1.3.2 ขนาดกลาง
- 1.3.3 ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการบริหารการศึกษา มี 9 ด้าน ดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านผู้นำ
2.2 คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม
2.3 คุณลักษณะด้านวิชาการ
2.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
2.5 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2.6 คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
2.7 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์
2.8 คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
2.9 คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ ลิเคิร์ท 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 เครื่องมือที่ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตามกรอบแนวคิดตามความคิดของขวัญกมล พลเยี่ยม (2556 : 4) และเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562 : 5) มาสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามกรอบแนวคิดเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ได้แก่

1.2.1 คุณลักษณะด้านผู้นำ	จำนวน 6 ข้อ
1.2.2 คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวน 6 ข้อ
1.2.3 คุณลักษณะด้านวิชาการ	จำนวน 7 ข้อ
1.2.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	จำนวน 6 ข้อ
1.2.5 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	จำนวน 5 ข้อ
1.2.6 คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร สถานศึกษา	จำนวน 5 ข้อ
1.2.7 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์	จำนวน 5 ข้อ
1.2.8 คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน 5 ข้อ
1.2.9 คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี	จำนวน 5 ข้อ

มาประยุกต์ใช้ข้อในสถานศึกษา

1.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมเท่ากับ 0.80-1.00

1.6 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์แนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออชีพยุคใหม่ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามโดยแนบคิวอาร์โค้ดลิงค์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยให้สำนักงานเขตดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS)

3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบครบ 331 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลไปจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการตอบคำถามผ่าน Google formมาตรวจสอบและคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านผู้นำ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อเพื่อทราบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์นำมาจัดลำดับความสำคัญโดยการกำหนดเกณฑ์การแปรความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 - 5.00	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 9 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านผู้นำ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	คุณลักษณะด้านผู้นำ	4.46	0.47	มาก	8
2	คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.50	0.47	มาก	6
3	คุณลักษณะด้านวิชาการ	4.55	0.40	มากที่สุด	2
4	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	4.45	0.43	มาก	9
5	คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.48	0.48	มาก	7
6	คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	4.54	0.45	มากที่สุด	4
7	คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์	4.55	0.43	มากที่สุด	1
8	คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.54	0.42	มากที่สุด	5
9	คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	4.54	0.46	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	**4.51**	**0.45**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.51, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D.= 0.43) รองลงมาคือ (2) คุณลักษณะด้าน

วิชาการอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ =4.55, S.D.= 0.40) (3) คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.54, S.D.= 0.46) (4) คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.54, S.D.= 0.45) (5) คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.54, S.D.= 0.42) (6) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.50, S.D.= 0.47) (7) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.48, S.D.= 0.48) (8) คุณลักษณะด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.= 0.47) (9) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}$= 4.45, S.D.= 0.43)

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ปริญญาตรี	274	4.51	0.44	-0.524	0.55
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	56	4.51	0.46		

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P
น้อยกว่า 5 ปี	83	4.60	0.40	-0.42	0.68
ตั้งแต่ 5-10 ปี	128	4.45	0.46		
มากกว่า 10 ปี	120	4.50	0.44		

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ขนาดเล็ก	119	4.09	0.35	-0.46	0.54
ขนาดกลาง	200	3.96	0.47		
ขนาดใหญ่	12	4.50	0.45		

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ทั้ง 9 ด้านได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านผู้นำ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพสร้างแรงจูงใจหรือแสวงหาความร่วมมือในการดึงศักยภาพของบุคลากร มีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นละเอียด

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ควรประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีล 5 เป็นพื้นฐานชีวิต ระมัดระวังตน มีสติสัมปชัญญะ ครองตนด้วยความไม่ประมาท ละเว้นจากอบายมุขและสิ่งเสพติด มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม

3. คุณลักษณะด้านวิชาการ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการ มีเป้าหมายที่ชัดเจนแม่นยำ มีการนิเทศงานกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ต้องริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการใหม่ๆ เน้นพัฒนานักเรียนให้รอบด้าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวอย่างเหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักผ่อนคลายอารมณ์เครียด มีใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสแววตาเป็นมิตร พูดจาไพเราะ สุภาพ

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรคมีอัธยาศัยดี ให้เกียรติผู้อื่น มีความจริงใจ และเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ปฏิบัติตนต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาค รู้จักติชมผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส

6. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีความรอบคอบในการประสานงานทั้งในและนอกโรงเรียน จัดระเบียบวิธีการทำงาน สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา

7. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงานใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา

8. คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและคนอื่น สามารถปรับตัวและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสื่อสาร รู้จักวางแผนงานในสถานศึกษา ประชุมชี้แจง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสม ชัดเจน ตรงตามความสามารถความถนัด และเหมาะสมกับงาน

9. คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา อาทิเช่น นำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ในการบริหารจัดการในงานวิชาการ เช่น การใช้โปรแกรมวัดและประเมินผล โปรแกรมจัดตารางเรียนตารางสอนเพื่อจัดทำสารสนเทศในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการใช้และการจัดเก็บข้อมูล การจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อ รวมทั้งการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน สอดคล้องกับพรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามทัศนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่าการจะดำเนินงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558 : 13-14) ที่ได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล รู้จักการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องของงานวิชาการ สอดคล้องกับชัมชียะห์ เมาลิดิน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและทั่วถึง ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีทัศนะต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ เทียบอุดม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดามาศ คงชัย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในทุกด้าน ริเริ่มพัฒนาในสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับอรอนงค์ เทียบอุดม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่าง

กัน และสอดคล้องกับจินดามาศ คงชัย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยุคใหม่ต้องพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับกฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ มีความคิดที่สร้างสรรค์ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ด้านภาวะผู้นำและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ งานนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทั้ง 4 ด้าน 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารต้องพัฒนาการคิดเชิงวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงอนาคต นำสิ่งนั้นมาจัดแผนปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการในการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหาร ต้องพัฒนาทักษะการพูด การฟัง การเขียน ทางภาษาที่ดีและสอดคล้องกับจตุพร ชาขุนทด (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ที่สำคัญมีดังนี้ ผู้บริหารควรมีวิธีการในการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ควรมีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวเหมาะสมน่าเชื่อถือ กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการทำงาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จ

1.2 คุณลักษณะด้านผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเด็ดขาดเมื่อตัดสินใจ และตัดสินใจได้แม่นยำ

1.3 คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความโอบอ้อมอารี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีล 5 เป็นพื้นฐานชีวิต

1.4 คุณลักษณะด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใฝ่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเองทางวิชาการเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการและส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.5 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ปฏิบัติตนต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคและใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน

1.6 คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย มีการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในสถานศึกษาที่ชัดเจนและมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1.7 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา

1.8 คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้และประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและวิจัยสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไขพฤติกรรมการบริหารทั้ง 9 ด้านให้ละเอียดและลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของสถานศึกษา เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อที่จะได้ทราบความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานทั้งตัวบุคคลและสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.3 ควรทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คัมภีรพรรณ จันทร์แก้ว. (2554). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

จตุพร ชาขุนทด. (2563). **คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จินดามาศ คงชัย. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). **การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.** วิทยานิพนธ์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ซัมซียะห์ เมาลิดิน. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิยาลัยหาดใหญ่.

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน.** วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร, 4 : 60.

พรชนก ถาวรสันตกิจ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล.** สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรทิพย์ สุขเอียด. (2562). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3. (2566). **ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านภูมิศาสตร์.** สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.korat3.go.th/?page_id=120.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพคุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). **รายละเอียดมาตรฐานรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). **การเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา

Technological leadership in the 21st century of educational institution administrators Old Town Quality Development Center - Panchana Nakhon Ratchasima Province

ไพจิตร สิงห์ซอม, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Paijit singsom, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: 6504013200109@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 24 January 2024 ; Edit : 28 January 2024; accepted : : 29 August 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 86 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดย การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านมีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี และด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study technological leadership in the 21st century of educational institution administrators Muang Kao-Panchana Standard Educational Quality Development Center Nakhon Ratchasima Province 2) To compare technological leadership in the 21st century of educational institution administrators Muang Kao-Panchana Standard Educational Quality Development Center Nakhon Ratchasima Province Classified by tenure and work experience, there were 86 people. The size was determined using Krejcie and Morgan tables and obtained by cluster random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire. 5 levels, with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.96. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test

The research results found that

1. Technological leadership in the 21st century of educational institution administrators Muang Kao-Panchana Standard Educational Quality Development Center Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level in every aspect. Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of ethics in using technology, followed by the aspect of having support.Management and implementation of technology and the side using technology in management, respectively. The side with the lowest average was the side with vision in using technology.

2. Comparison of technological leadership in the 21st century of educational institution administrators Muang Kao-Panchana Standard Educational Quality Development Center Nakhon Ratchasima Province Position and work experience Overall and each aspect are not different.

Keywords: Technology leadership, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบบั ที่11 (พ.ศ. 2555–2559 หน้า 39) การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องเสริมสร้างให้ระบบภูมิคุ้มกันต่างๆ มีความ เข้มแข็งขึ้นตามแนวทางการพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่อง การศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่21 โดยบุคคลที่มีบทบาทในการให้ การศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณภาพจัดเป็นหน้าที่ของครู ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 22 ระบุ ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และมาตรา 4 โดยการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของครู กล่าวว่า “ครูหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน” เมื่อเป็นเช่นนี้ครูจึงต้อง พร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เข้ากับ ยุคศตวรรษที่21 ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำตารางสังเคราะห์จากทัศนะ และผลงานวิจัยของนักวิชาการและสถาบันต่างๆสำหรับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา มี 4 ทักษะดังนี้ 1.) ทักษะด้านองค์ความรู้ 2.) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3.) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน 4.) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและกฎหมายวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนใหม่ขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน เตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนใหม่ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่21 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับ

แนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

แต่เนื่องจากครูในปัจจุบันขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์จินดา และเอกนฤน บางท่าไม้(2559 : 1)ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่าจากสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมาและในปัจจุบันพบว่าปัญหาที่สำคัญยิ่งไม่ได้อยู่ที่งบประมาณที่ได้รับจัดสรร หรือประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ประเด็นที่สำคัญเกิดจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รองรับภารกิจและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้สาเหตุเนื่องมาจากผู้บริหารระดับสูงมองไม่เห็นความสำคัญ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนา ICT ในการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษาการบุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(ICT) ทำให้เกิดการไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของภัทราพร ธัญกิจเจริญสิน, ศรุดา ชัยสุวรรณ และอลงกต ยะไวทย์ (2016 :1)ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญ ในยุคของการแข่งขัน เพราะทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็ว และกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินการทุกด้านทุกระบบ รวมไปถึงระบบการศึกษาที่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น บุคคลสำคัญที่ทำให้การวางแผนและจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการศึกษาประสบผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะนอกจากจะมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระบบของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) โดยมีทิศทางแผนการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น มีภาวะผู้นำก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สามารถสนองนโยบายรัฐบาล ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เก่ง ดีมีสุข สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามจุดมุ่งหมายตามการปฏิรูปการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างกระทรวงศึกษาธิการสำนักงาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นนักแผนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พ.ศ. 2560-2564) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับได้กำหนดกลยุทธ์ข้อ ที่1 พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ข้อที่2 พัฒนาและปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษา ให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและกลยุทธ์ข้อที่3 ส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2560) ซึ่งจะเห็นได้ว่าศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาทั้งในด้านการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งผ่านไปยังผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ การดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ขับเคลื่อนทิศทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากร ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดรับกับเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้กับครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรรวมทั้งการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีพฤติกรรมการนำและพฤติกรรมการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ ที่มีวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลาให้ก้าวทันก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยี

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ทั้งด้านความรู้การใช้เทคโนโลยี การสนับสนับทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนต้องเป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องนำ

เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ก้าวทัน ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งหน่วยงานระดับศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

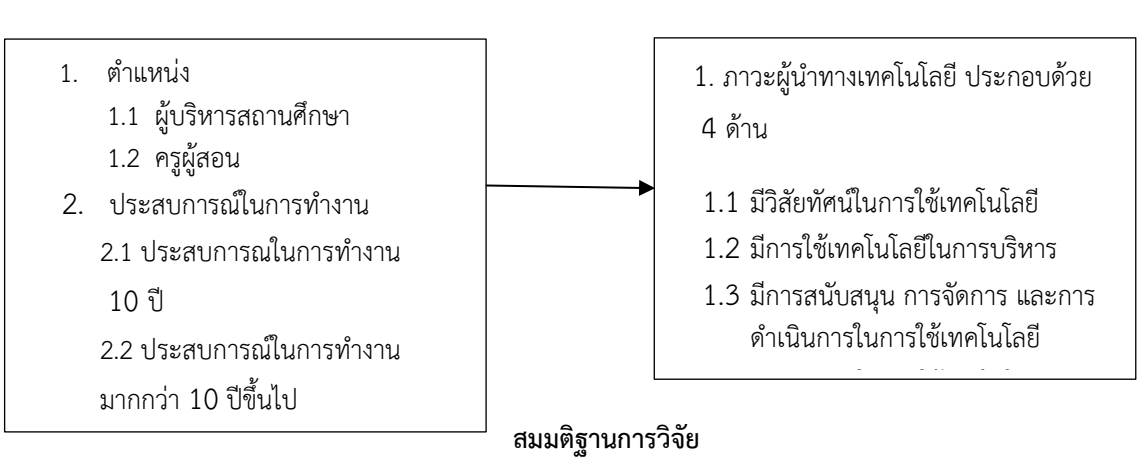
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม การดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิด HKed City (2005), Kozloski (2006)



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 104 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา จำนวน 86 คน โดยกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดย การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) ซึ่งจำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1) ตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ประสบการณ์ในการทำงาน 1- 10 ปี

2.2) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปร

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิด HKed City (2005), Kozloski (2006) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร
3. มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี
4. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

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

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิด HKed City (2005), Kozloski (2006) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก งานวิจัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

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 ในสสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 104 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.81	.10	มาก	4
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	3.95	.11	มาก	3
3	มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	3.95	.10	มาก	2
4		4.04	.09		1
	ภาพรวม	3.94	.01	มาก	

จากตารางที่ แสดงว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.94, S.D.= .01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (= 4.04, S.D.= 09) รองลงมาคือ ด้านมีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี (= 3.95, S.D.= .10) และด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (= 3.95, S.D.= .11) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี (= 3.81, S.D.= .10)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา n =10		ครูผู้สอน n =76		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.86	0.12	3.82	0.10	-0.31	0.37
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	3.98	0.14	3.95	0.11	-0.29	0.38
3	มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี	4.01	0.11	3.95	0.09	-0.57	0.28
4	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.09	0.17	4.03	0.08	-0.51	0.30
	ภาพรวม	3.97	0.02	3.94	0.01		

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี n =39		มากกว่า 10 ปี n = 47		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.87	.10	3.81	.11	-0.69	0.24
2	มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	3.95	.11	3.92	.11	-0.37	0.35
3	มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี	4.01	.10	3.95	.08	-0.73	0.23
4	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.03	.11	3.97	.09	-0.80	0.21
	ภาพรวม	3.97	.01	3.91	0.01		

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านมีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี และด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อกระบวนจัดการศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมต่อสังคมและปลูกฝังด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรในการใช้เทคโนโลยีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคอซลอสกี (Kozloski, 2006) ที่ได้แสดงทัศนะว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานมีการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโล ยีเป็นกิจวัตรประจำวัน มีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมงานและกลุ่มการเรียนรู้ในองค์การเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน สร้างผลิตภาพของงาน สร้างโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้ที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนการสอน ผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา และเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาเทคโนโลยี (International Society for Technology in Education : ISTE,2552) ได้กำหนดมาตรฐานระดับชาติทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการใช้เทคโนโลยีเป็นกิจวัตรปกติ การสร้างทีมงานและกลุ่มการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อสร้างผลิตภาพของงาน การให้การช่วยเหลือทีมงานและกลุ่มการเรียนรู้โดยการสร้างโอกาสการ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ผู้ที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนการสอน และการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งทรัพยากรทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560,30) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 2 คือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยาย และพัฒนาขีดความสามารถของทีมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นกิจวัตรประจำวัน เพื่อเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งยังใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นกิจวัตรประจำวันอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร ธัญกิจเจริญสิน (2557,5) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การบริหารงาน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา มีการส่งเสริมสร้างความตระหนักและความเข้าใจ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จากการจัดอบรมสัมมนาและพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา และถือว่าเป็นสิ่งที่ดีอย่างยิ่งของการมีคุณสมบัตินี้ในการเป็นผู้นำ ชวลิต เกิดทิพย์และคณะ (2552:62-64) องค์ประกอบที่สำคัญ ด้านจริยธรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา ผู้บริหารนั้นต้องเป็นต้นแบบอีกทั้งเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในใช้เทคโนโลยีด้วยความถูกต้อง รับผิดชอบต่อสังคมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านพบว่า ด้านความมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย

ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวก ส่งเสริมบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัย อลงกต ยะไวทย์ (2559:5 ผู้วิจัยภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ด้านจริยธรรมในซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในยุคของการแข่งขันเพราะทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็วและกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินการทุกด้านทุกระบบ รวมไปถึงระบบการศึกษาที่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น บุคคลสำคัญที่ทำให้การวางแผนและจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการศึกษาประสบผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะนอกจากจะมองเห็นประ โยชน์ที่เกิดขึ้นในระบบของการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้บริหารยังต้องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างออกไป จากฝ่ายปฏิบัติการหรือครูผู้สอน ต้องเข้าใจและสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อเข้าสู่ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองเก่า-พันชนะ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพราะทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบ และได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมีการสนับสนุนการจัดการและการดำเนินการในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนด้านการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างปลอดภัยร่วมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างถูกต้องและปลอดภัยตามหลักกฎหมายและจริยธรรม ควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้เห็นถึงประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวิชญ์ สนลอย, อรพรรณ ตู้จินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2565: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1 ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน การได้รับการอบรมพัฒนา ด้านเทคโนโลยีและขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครู ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การปฏิบัติงานของครู การจัดหาและการใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับติดตามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะได้นำไปวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). **กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร** ระยะ พ.ศ. 2554 – 2563 ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **เอกสารแนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21**.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

จารุนันท์ ผิวผาง. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 15 (39), 96-108.

จันทร์วลัย เสนคราม. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับภาวะผู้นำของหัวหน้าการกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทยสำนักงานใหญ่.**ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชวลิต เกิดทิพย์. (2556). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารเพื่อการปฏิรูป การศึกษาทศวรรษที่สอง** (2552 -2561) Educational Technology Leadership for 163 Executive Personnel to Education Reform in the Second Decade [B.E. 2552-2561]. ศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 21 (2), 162-182.

ณัฐพงศ์ บุณยารมณ์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารทส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.**วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

ธิดารัตน์ เหมือนสิงห์. (2559). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. บุรีรัมย์** : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. นิคม นาคอ้าย. (2549). **องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. 136-143. สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). **คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.** วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2 (2), 131-141.

ปฐม ปริปุนณังกูร. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปภังกร หัสดีธรรม. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์คม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ไพเราะ พัตตาสิงห์. (2554).**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัพระนครศรีอยุธยา.

พิณญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกูล. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลกัสังคหวตัถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์ พธ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย.

ภัทรา ธรรมวิทยา. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี.** สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทราพร ธัญกิจเจริญสิน, ศรุดา ชัยสุวรรณและอลงกต ยะไวทย์. (2559). **ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมุทร ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ.** ระยอง : พี.เอส.

สุธาสิณีสว่างศรี. (2554). **การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ นครราชสีมา:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สัมมา รธนิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพครั้งที่4 .กรุงเทพฯ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2560).

แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.** นนทบุรีและพระนครศรีอยุธยา : กลุ่มนโยบายและแผน.

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรธรรม. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยี.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา** หน่วยที่5 – 8. พิมพ์ครั้งที่9. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2550). **มนุษยสัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.**กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์.

อติพร เกิดเรือง. (2559). **การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

อมรรัตน์ จินดา, เอกนฤน บางท่าไม้ (2559). **สภาพปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต** 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร.

อิทธิฤทธิ์กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bennis, Warren G. (1989). **On Becoming a Leader: Reading.** M.A: Addison–Wesley.

Boles, W..H., & Davenport, J. A. (1975). **Introduction to educational leadership. New York** : Harper & Row.

Daft, R. L. (2008) . **Organization Theory and Design.** (7th ed.) South-Western CollegePublishing, Thomson Learning. U.S.A.

DuBrin, A. J. (2004) . **Leadership: Research findings, practice, and skills (5th ed.)** . **Boston**, MA: Houghton Mifflin.

Gibson, James L. , Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. , Jr. (1997) . Organizations , **Behavior Structure Processes. International Edition. United States of America** : Irwin/McGraw-Hill.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). **Behavior in Organizations. 6 th ed.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

Ivancevich, J. M. , and Matteson, M. T. (1999) . **Organizational BehavioandManagement.Singapore** : McGraw-Hill.

Kozloski, K. C. (2006). **Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership.Philadelphia**: Drexel University.

Kotter, John P. (1999) . John P. **Kotter on What Leader Really Do?.** Boston, Mass: Havard Business School Press.

Nelson, D. L. , & Quick, J. C. (1997) . **Organization. Behavior (2nd ed.)** . New York: Harper and Row.

Northouse, P.G.(2007).**Definition of leadership.** Retrieved, from http://www.nwkubj.com.

Owens, R. G. (2001). **A descriptive Study of Meaningof Illness in Chronic Renal Disease.** In Journal of Advanced Nursing. 33(6), pp.716-727.

Sergiovanni, T. J. & Moore, J. H. (1989) . **Schooling for Tomorrow.** Boston: Allyn & Bacon.

Trewatha, R.L. and Newport, G.M. (1982). **Management.Plano Texas : BusinessPublication.**

Yukl . G. A. (1989 in organizatio). **Leadership ns. Englewood Cliffs.** New Jersey :PrenticeHall

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Ethical leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office

สุพล จอกทอง
วิทยาลัยนครราชสีมา
Suphon Chokthong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : bovy19092537@gmail.com
(Received : 19 January 2024 ; Edit : 21 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the ethical leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 2) Compare the ethical leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational level. and work experience The sample group used in the research consisted of 331 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and group randomization The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00 and a confidence value for the entire questionnaire of 0.94. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test

The research results found that

1. Ethical leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that The areas with the highest practice are In terms of moral leadership, followed by Honesty Trust aspect And the aspect with the lowest performance is justice.

2. Comparison of ethical leadership among school administrators Under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office and classified according to educational level Overall, they are not different. And classified according to work experience, overall there is no difference. Except for justice, they were significantly different at the .05 level.

Keywords: Leadership, ethical leadership, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนการสอนให้ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่เยาวชน ปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันสูง มีการแก่งแย่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด ประชาชนมีจำนวนมากขึ้นสภาพเศรษฐกิจฝืดเคืองความหลากหลายของวัฒนธรรมต่างชาติและนวัตกรรมอยู่ในสภาพที่ก้าวกระโดดทำให้พ่อแม่ต้องแข่งขันกันประกอบอาชีพจึงไม่มีเวลาที่จะเลี้ยงดูบุตรหลาน เด็กบางคนถูกผู้ปกครองทอดทิ้งเพื่อไปทำงานต่างถิ่นหรือถูกเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยจึงทำให้เด็กมีปัญหาทั้งสุขภาพจิต สุขภาพกาย การเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมเห็นได้ว่าทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และผู้ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษานั้นมีความปรารถนาดีใน การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนดี เรียนเก่ง มีความรู้คู่คุณธรรมสักเท่าใดก็ยังไม่ทำให้ผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรมและบรรลุจุดประสงค์เท่าที่ควรได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและจริธรรมคือ "ครู" ครูนอกจากจะสอนเก่ง มีใบประกอบวิชาชีพ และมีความรู้แล้ว ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นครูสูง (เจษฎาวัลย์ ปลงใจ, 2561)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มีวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (Objectives) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งบทบาทของสถาบันต่าง ๆ ที่มีต่อความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา บทบาทของรัฐ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรเครือข่าย ปรัชญา/ความเชื่อ/อุดมการณ์ ผู้นำ/บุคคลที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาประวัติศาสตร์/ประสบการณ์ในอดีต สื่อมวลชนและสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์การทางการศึกษา องค์การหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการ ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นในเรื่องของจริยธรรมในการปฏิบัติงานจึงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครอง ชุมชน เกิดความไว้วางใจจากบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข เป็นคนที่มีวินัย เป็นคนดีในสังคมและประเทศชาติสืบไป

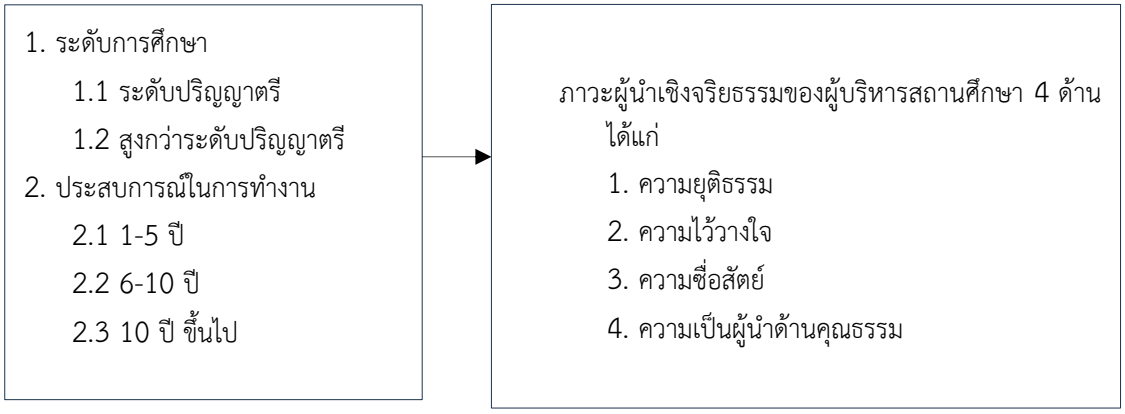
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามแนวคิดของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,214 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
   1) ปริญญาตรี
   2) สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
   1. 1-5 ปี
   2. 6-10 ปี
   3. 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามแนวคิดของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ได้แก่

1. ความยุติธรรม
2. ความไว้วางใจ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 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 ผู้วิจัยมีการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.37	0.14	มาก	4
2	ด้านความไว้วางใจ	4.38	0.14	มาก	3
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.41	0.16	มาก	2
4	ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	4.42	0.14	มาก	1
	ภาพรวม	4.40	0.07	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\overline{X}$= 4.40, S.D.= 0.07) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม($\overline{X}$= 4.42, S.D.= 0.14) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์($\overline{X}$= 4.4, S.D. = 0.16) ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= 0.14) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\overline{X}$= 4.37, S.D.= 0.14)

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านความยุติธรรม	4.35	0.14	4.39	014	2.182*	.030
2	ด้านความไว้วางใจ	4.39	0.15	4.38	0.14	.668	.504
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.41	0.18	4.41	0.14	.115	.908

4	ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	4.41	0.13	4.42	0.14	1.132	.258
	รวม	4.39	0.08	4.40	0.07	1.192	.234

*p < .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.116	2	.058	3.053*	.049
	ภายในกลุ่ม	6.232	328	.019		
	รวม	6.348	330			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.070	2	.035	1.745	.176
	ภายในกลุ่ม	6.573	327	.020		
	รวม	6.643	329			
3. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	1.369	.256
	ภายในกลุ่ม	8.132	328	.025		
	รวม	8.199	330			
4. ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.451	.637
	ภายในกลุ่ม	6.177	328	.019		
	รวม	6.194	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.982	.376
	ภายในกลุ่ม	1.742	327	.005		
	รวม	1.753	329			

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ด้านความไว้วางใจ ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามเต็มความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม อย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีและดำเนินด้วยหลักธรรมมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่าโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง มีเหตุมีผลและการไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรเนศ อนุภัทร์ และตรัยภูมิทร์ ตรีตรีศวร (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานบริหารที่ต่างกันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทางด้านจริยธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ยุติธรรม เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความสุจริตและจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณัติ ปรมาธิกุล และณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดตามการประเมินของครูจำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษาและประ สบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศกำกับ ติดตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ใน โรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษากับตัวแปรด้านอื่นๆ อาทิ เช่น เพศ อายุ เพื่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579).** ออนไลน์. สืบค้นจาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/00046f2020021809481138.pdf. เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2566.

เจษฎาวัลย์ ปลงใจ. (2561). จริยธรรมกับความเป็นครู. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่**, 4(1), 113-123.

ธีรเนศ อนุภัทร์ และตรัยภูมิทร์ ตรีตรีศวร. (2565). เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเมืองสตูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร.** ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2566).

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.** วันที่ 25 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.** การค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determination of sample size for research activities**. Education and Psychology Measurement, 30(3), pp. 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Creative leadership of educational institution administrators of the Office of Primary Education Area, Lopburi District 2

ราตรี อุดม, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์
วิทยาลัยนครราชสีมา
Ratri Udom, Wiranphat Wongwatkasem, Kritsada Wattanasakdi
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail: ratri6331@gmail.com, wiraphat@nmc.ac.th
(Received : 7 January 2024 ; Edit : 21 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการมุ่งความสำเร็จ และ 4) ด้านการมีความยืดหยุ่น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study and compare the level of creative leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by position and educational level. and the size of the educational institution. 2) Study guidelines for promotion Creative leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the sample group used in the research was 297 school administrators and teachers in the academic year 2023. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly divided into groups The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.82. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-value and F-value tests

The research results found that

1. Creative leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, the overall level is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was success orientation, followed by flexibility. In terms of trust, respectively, the aspect with the lowest average value was vision.

2. Results of comparing opinions on creative leadership among school administrators. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by position and educational level. It was found that overall and each aspect were not different. Classified according to the size of the educational institution Overall, it was found that there was no difference. When considering each aspect, it was found that Vision They are significantly different at the .05 level.

3. Guidelines for promoting creative leadership among school administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, it consists of 4 aspects: 1) having a vision, 2) trust, 3) focusing on success, and 4) being flexible.

Keywords: Leadership, Creative leadership, Educational institution administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 นับเป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายรูปแบบใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์คือการก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) นอกจากระบบเศรษฐกิจทั่วโลกที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ที่ใช้ไฟฟ้าเป็นพลังงานหลักในกระบวนการผลิตทั้งหมดโดยมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญ ทั้งยังส่งผลให้พฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการของประชากรเปลี่ยนไป ผู้ผลิตสินค้าและการบริการจึงจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่การพัฒนาบนพื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมายหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่แนวการจัดการศึกษามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดทั้งหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ๆลฯเพื่อทำให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษานั้น

คือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า "มืออาชีพ" (ธีระ รุญเจริญ,2550) จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารที่มีความเป็นภาวะผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถภายใต้สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของคนในองค์กร รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลาง ศูนย์รวมพลังของแต่ละกลุ่มหรือหน่วยงาน ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล เพื่ออำนวยการและดำเนินการขององค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์การบรรลุเป้าหมาย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ซึ่งเห็นได้ชัดว่าความสำเร็จของ หน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน สิ่งที่เป็นกำลังในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือเป็นผลมาจากการที่องค์กรนั้นๆ มีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลง จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลาย คน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่างๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ 1) การเรียนรู้การทำงานแบบทีม 2) มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ 3) สนับสนุนความคิดริเริ่ม 4) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ 5) ให้ความสนใจกับผู้คน 6) ให้ความสำคัญกับผู้คน 7) สร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง 8) เอาใจใส่ใกล้ชิด 9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะ ต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดทางบวกเพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาตนเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม 2) การมีทัศคติเชิงบวก 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้นำที่ดี 6) เป็นผู้นำสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็นผู้นำสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ 10) เป็นผู้นำบริหารความสี่ยง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการบริหารให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะ ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำของสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและ มาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็น ประโยชน์ต่อสังคม (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยการติดตาม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะใช้เป็นข้อมูลในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้

ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีความใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับนานาชาติ (ศิริวรรณ์ คำภูเงิน, 2561)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นองค์การทางการศึกษา องค์การหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งมั่นบริหารและจัดการศึกษาให้นักเรียนได้รับ โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอพัฒนานิคม อำเภอท่าหลวง อำเภอสระโบสถ์ อำเภอโคกเจริญ อำเภอลำสนธิ อำเภอหนองม่วง มีสถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ 136 แห่ง

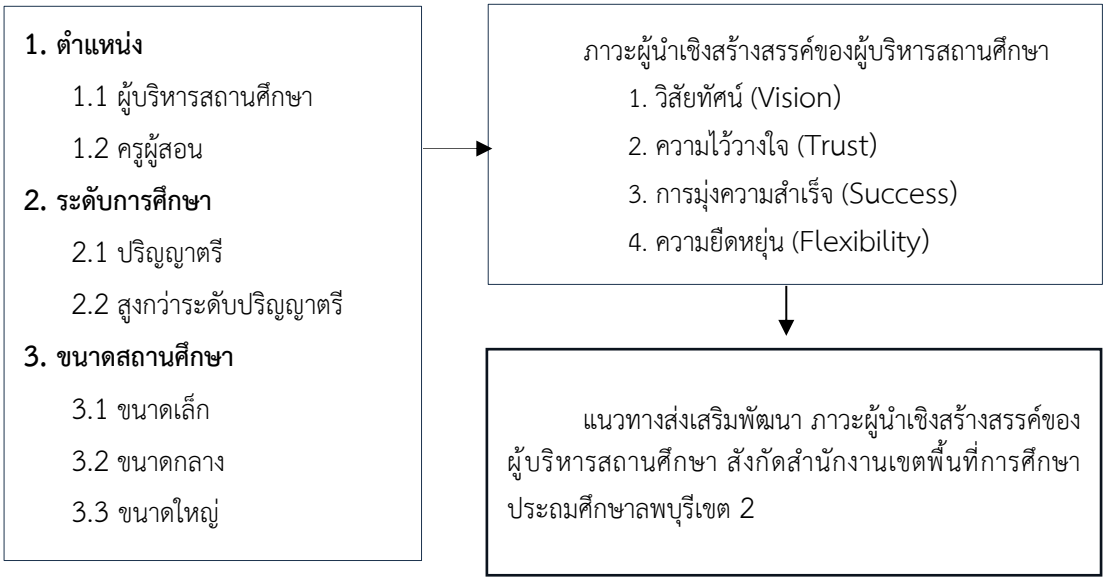
จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อันจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ตามแนวคิดของ Bennis (2002)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,306 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ตำแหน่ง จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม

1) ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 104 คน
2) ครูผู้สอน	จำนวน 193 คน
รวม	จำนวน 297 คน

2.2 ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม

1) ปริญญาตรี	จำนวน 160 คน
2) สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน 137 คน
รวม	จำนวน 297 คน

2.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม

1) ขนาดเล็ก	จำนวน 51 คน
2) ขนาดกลาง	จำนวน 205 คน
3) ขนาดใหญ่	จำนวน 41 คน
รวม	จำนวน 297 คน

ตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Bennis (2002) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ (Vision)
2) ความไว้วางใจ (Trust)
3) การมุ่งความสำเร็จ (Success)
4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 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

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีคสามสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมเท่ากับ .82

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพตามความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใช้การเก็บรวบรวมโดยแบบสัมภาษณ์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545,) 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

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

1.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. การวิเคราะห์ข่อมูลจากแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ความถี่ และวิเคราะห์ข่อมูลเชิงคุณภาพสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	104	35
ครูผู้สอน	193	65
รวม	297	100
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	160	54
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	137	46
รวม	297	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	51	17
ขนาดกลาง	205	69
ขนาดใหญ่	41	14
รวม	297	100

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ครูผู้สอนจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 160 คน คิดเป็น

ร้อยละ 54 วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 69 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1-5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.23	0.22	มาก	4
2	ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.23	มาก	3
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.41	0.30	มาก	1
4	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.37	0.36	มาก	2
	ภาพรวม	4.33	0.14	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.33, S.D.= 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ (= 4.41, S.D.= 0.30) รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (= 4.37, S.D.= 0.36) ด้านความไว้วางใจ (= 4.29, S.D.= 0.23) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (= 4.23, S.D.= 0.22)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 3-5

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.26	0.24	4.21	0.20	1.613	.109
2	ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.23	4.28	0.23	.468	.640
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.40	0.31	4.41	0.30	.047	.963
4	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.43	0.47	4.35	0.29	1.644	.102
	ภาพรวม	4.34	0.16	4.31	0.13	1.910	.058

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับ	สูงกว่าระดับ	t	p-value

ด้านที่	ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.26	0.22	4.20	0.21	2.531*	.012
2	ด้านความไว้วางใจ	4.30	0.23	4.27	0.23	1.089	.277
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.38	0.30	4.42	0.30	1.320	.188
4	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.39	0.41	4.36	0.29	.866	.387
	ภาพรวม	4.34	4.33	0.15	4.31	0.13	1.233

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.514	2	.257	5.671*	.004
	กลุ่ม	13.539	299	.045		
	รวม	14.052	301			
2. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.139	2	.069	1.338	.264
	กลุ่ม	15.490	299	.052		
	รวม	15.629	301			
3. การมุ่งความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.028	2	.014	.152	.859
	กลุ่ม	27.135	299	.091		
	รวม	27.163	301			
4. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่มภายใน	.065	2	.033	.247	.781
	กลุ่ม	39.603	299	.132		
	รวม	39.668	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.121	2	0.61	3.002	.051
	กลุ่ม	6.044	299	.020		
	รวม	6.166	301			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการคิดมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งยังมีทักษะในการรับฟังและเข้าใจปัญหาหรือความต้องการของทั้งบุคลากรและนักเรียน และมีการอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องในด้านการบริหารและการพัฒนาผู้นำ

4.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมุ่งมั่นที่จะสื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา มีความสามารถในการรับฟังและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาสามารถแสดงความคิดเห็นหรือแชร์ปัญหาได้อย่างเปิดเผย และมีการยอมรับข้อผิดพลาดและพยายามแก้ไขมันเป็นการแสดงถึงความตรงไปตรงมาและความเป็นมืออาชีพ

4.3 ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ท้าทายแต่ยังคงอยู่ในกรอบที่เป็นไปได้ อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องและการปรับปรุงตนเอง มีควรการจัดการทรัพยากร และสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

4.4 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรฝึกฝนตัวเองให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีความหลากหลายทางด้านประสบการณ์และทักษะสามารถช่วยให้โรงเรียนมีมุมมองที่หลากหลาย มีการสนับสนุนให้ครูและพนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความยืดหยุ่นในการทดลองหลักสูตรหรือวิธีการสอนใหม่ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหาร ซึ่งอาจมีการลงทุนในการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาว ผู้บริหารอาจมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในพื้นที่ ที่สำคัญการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เป็นบวก และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอาจมีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งรวมถึงการยอมรับความเสี่ยง การส่งเสริมนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่สูง สามารถช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลกระทบที่เป็นบวกต่อคุณภาพการศึกษาและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน ความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.1 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ผู้บริหารอาจมีวิธีการนำที่สม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับในหมู่บุคลากรทุกระดับ ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพวกเขามีความคล้ายคลึงกัน 2) ผู้บริหารในแต่ละตำแหน่งอาจได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีมุมมองที่เหมือนกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ดีระหว่างผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ ทำให้มีการเข้าใจและยอมรับมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คล้ายกัน

ซึ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลที่ทำจะช่วยให้สามารถวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาการบริหารและการนำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาได้อย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพิริยะ ปนะกาโพธิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การ เปรียบเทียบความคิดเห็นตอภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารที่แสดงออกมาจะสงผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใตบังคับบัญชาทุกระดับการศึกษา

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความสม่ำเสมอในการนำและนโยบาย ซึ่งผู้บริหารอาจมีวิธีการนำและนโยบายที่สม่ำเสมอทั่วทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพวกเขามีความคล้ายคลึงกัน 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับการศึกษาอาจช่วยให้มีความเข้าใจและการรับรู้ที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และการนำของผู้บริหาร 3) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นเอกภาพและมีค่านิยมที่แชร์ร่วมกันอาจนำไปสู่ความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในหมู่บุคลากรทุกระดับการศึกษา 4) ความเข้าใจและการยอมรับ ผู้บริหารอาจมีความเข้าใจและการยอมรับที่กว้างขวางเกี่ยวกับสไตล์และแนวทางการนำของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 5) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หากมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานที่สม่ำเสมอ อาจช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจและมุมมองที่คล้ายคลึงกัน 6) การประเมินผลและการติดตาม หากมีการประเมินผลและการติดตามผลการนำของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ อาจช่วยให้มีความเข้าใจที่คล้ายกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลกระทบของการนำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา มณีกาญจน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความแตกต่างในทรัพยากรและความท้าทาย สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กอาจมีทรัพยากรและความท้าทายที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการแสดงออกของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 2) ความต้องการและความคาดหวัง ความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันในสถานศึกษาขนาดต่างๆ อาจส่งผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) การมุ่งเน้นและการจัดลำดับความสำคัญ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก การมุ่งเน้นอาจเป็นไปที่การจัดการทรัพยากรที่จำกัด ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีโอกาสมากขึ้นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและระยะยาว 4) ความสามารถในการวางแผนและการนำที่แตกต่าง ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดต่างๆ อาจมีความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการวางแผนและการนำที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ 6) ความสามารถในการมองเห็นโอกาส ซึ่งในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจมีโอกาสมากขึ้นในการสร้างความเชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรภายนอกอาจส่งผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของการศึกษาในพื้นที่และวางแผนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ 2) ควรมีโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างทีมงานที่มีความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารควรมีทักษะในการรับฟังและเข้าใจปัญหาหรือความต้องการของทั้งบุคลากรและนักเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ

เรียนรู้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ควรมีการอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องในด้านการบริหารและการพัฒนาผู้นำ เพื่อให้ตัวผู้บริหารมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ

3.2 ด้านความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมุ่งมั่นที่จะสื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา รวมทั้งการให้ข้อมูลที่สำคัญแก่ครูและพนักงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ 2) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการรับฟังและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ การเปิดโอกาสให้ครูและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสามารถช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ 3) ผู้บริหารควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาสามารถแสดงความคิดเห็นหรือแชร์ปัญหาได้อย่างเปิดเผย และ 4) ผู้บริหารควรมีการยอมรับข้อผิดพลาดและพยายามแก้ไขมันเป็นการแสดงถึงความตรงไปตรงมาและความเป็นมืออาชีพ ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ

3.3 ด้านการมุ่งความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านการมุ่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ท้าทายแต่ยังคงอยู่ในกรอบที่เป็นไปได้ เพื่อให้ทีมงานมีทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องและการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้พนักงานและครูสามารถเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารควรการจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ ครุภัณฑ์ และเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย และ 4) ผู้บริหารควรการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงครอบครัวของนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 ด้านการมีความยืดหยุ่น จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านการมีความยืดหยุ่น ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรฝึกฝนตัวเองให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงในนโยบายการศึกษาหรือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการสอน 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีทีมงานที่มีความหลากหลายทางด้านประสบการณ์และทักษะสามารถช่วยให้โรงเรียนมีมุมมองที่หลากหลายและสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ 3) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูและพนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การเข้าสัมมนา หรือการอ่านหนังสือและวิจัย เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ และ 4) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการทดลองหลักสูตรหรือวิธีการสอนใหม่ๆ สามารถช่วยให้โรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและยุคสมัยได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายและกระบวนการตัดสินใจในระบบการศึกษา

2. ใช้ผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการประเมินผลและติดตามผลการทำงานของผู้บริหาร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนเพื่อการพัฒนา และส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน

3. การพัฒนาโปรแกรมอบรมและพัฒนาผู้นำ โดยใช้ผลการวิจัยเพื่อออกแบบหลักสูตรอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวก และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา

4. จัดทำระบบการประเมินผลเพื่อติดตามและวัดผลการนำผลการวิจัยไปใช้ และปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนควรสะท้อนถึงค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำหนดและแบ่งปันวิสัยทัศน์นี้กับทีมงานและชุมชนโรงเรียน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นย้ำที่ผลลัพธ์และเป้าหมาย เพราะสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีการแข่งขันสูงและมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมักจะถูกประเมินจากผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลการทดสอบของนักเรียน การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา หรือการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยควรมุ่งเน้นไปที่การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการศึกษา หรือทัศนคติส่วนบุคคล เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย และนำมาวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลอย่างไรต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

2. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลอย่างไรต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน โดยวิเคราะห์การมีผู้นำที่เชิงสร้างสรรค์ส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของนักเรียน และทดลองนำแนวทางหรือโมเดลของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในสถานศึกษาจริง และวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : แอล.ที. เพรส.

_____. (2557). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). **บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้.** วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1738-1574.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยะดา มณีกาญจน์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 16(3): 73-85.

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). **รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรหมพิริยะ ปนะกาโพธิ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแกว เขต 1.** วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 197-210.

รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์. สงขลา:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561**). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

อิบตีซาม เจะหะ (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงส้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ. ยะลา:มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bennis. (2002). **Creative Leadership.** [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

Situational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1

สุปราณี คลังจินดา, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์,
วิทยาลัยนครราชสีมา
Suprani Khlangchinda, Wiralpach Wongwatkasem, Kritsada Wattanasak,
Nakhon Ratchasima College
E-mail : 650401320153@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th, krisda@nmc.ac.th
(Received : 22 December 2023 ; Edit : 20 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันในขนาดของสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกฎระเบียบข้อบังคับและการใช้คำสั่งของโรงเรียน ในการบังคับให้คนที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน คอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ส่งเสริมผลงานและความสัมพันธ์ภายในหมู่คณะครู ดูแลการปฏิบัติงานของครูคอยชี้แนะครู อย่างเป็นกันเองมากขึ้น ให้ครูเข้าใจถึงปัญหาความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามแผนให้สำเร็จครูจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแสดงเอง และตัดสินใจเกี่ยวว่าปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติเมื่อไร และสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นทำงานได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of leadership according to the situation of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) To compare the leadership according to the situation of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 3) to study guidelines for developing leadership according to the situation of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 The sample groups used in the research were school administrators and teachers. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, academic year 2023, number 322 students, by determining the sample group according to the Krejci and Morgan ready-made tables. simple randomization The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00. and the reliability of the entire test was 0.98. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. t- tests e and F – tests.

The findings of the study suggest that 1) Leadership level according to the situation of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level. 2) Results of comparing opinions on leadership according to the situation of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position. and the size of educational institutions, it was found that overall there were different practices that were statistically significant at the .05 level. When considering each aspect, there were no differences in practices in the size of educational institutions. And classified according to work experience, it was found that overall and each aspect were not different. 3) Guidelines for developing leadership according to the situation of school administrators Under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, it was found that school administrators should emphasize rules and regulations and the use of school orders. To force people under your command to do work Monitor teachers' performance to the best of their ability. Promote work and relationships within the teaching group Supervise the work of teachers and provide guidance to teachers. more friendly Provide teachers with an understanding of the issue of responsibility for the successful implementation of the plan. Teachers will be allowed to perform the act themselves. and decide on how to act When do you practice it? and build morale Makes teachers more enthusiastic and able to work to their fullest potential.

Keywords : leadership, Situational Leadership, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการแข่งขันสูงและจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่างๆ มากมาย ทั้งในด้านการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสภาวการณ์เช่นนี้ การพัฒนากำลังคนของไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนาและเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ได้รับการศึกษาย่อมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจ กำหนดมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ ซึ่งเป็นหัวหน้าในการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพาองค์กรสู่ความสำเร็จนั้น จึงต้องมีพฤติกรรมหรือขีดความสามารถ อันเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ที่เพียบพร้อมไปด้วยทั้งคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรมประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่บรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ (พรชัย เจดามาน, 2560)

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป้าหมายในการวางแผนทางการศึกษาเพื่อเป็นทิศทางและแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีศักยภาพในการแข่งขันในสังคม และได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมในทุกช่วงวัย พร้อมทั้งมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน แต่ยังพบว่า มีอุปสรรคและข้อจำกัดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อาทิ ปัญหานักเรียนออกกลางคัน เด็กที่ไม่เรียนต่อ เด็กไม่มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาความเท่าเทียมและความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลคะแนนค่าเฉลี่ยในภาพรวมลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่าน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา เช่น สมรรถนะและคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ความต่อเนื่องในการพัฒนานโยบาย ตลอดจนความเหมาะสมของระบบการวัดผลและประเมินคุณภาพการศึกษาที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ระดับสากล ซึ่งเมื่อได้พิจารณาจากปัญหาและเงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ต้องทบทวนแนวทางการพัฒนา และการวางแผน กำหนดเป้าหมายเพื่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

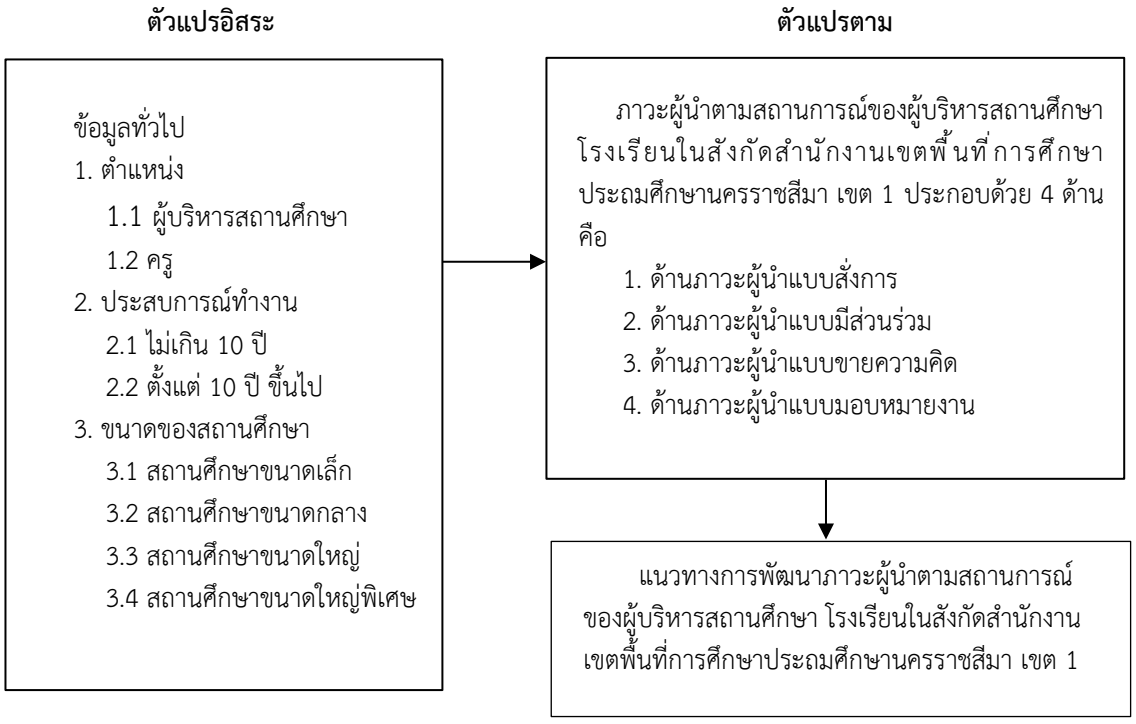
ด้วยเหตุผลดังกล่าว เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคใหม่ บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดความมพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อก้าวทันต่อการเป็นพลวัตของโลกปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อจะนำผลของการวิจัยนี้ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแบบภาวะผู้นำลักษณะผู้นำที่ทันยุคสมัยต่อกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการและนักการศึกษา ศึกษา Fiedler (1967 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), Reddin (1970 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), Hersey and Blanchard (2001), ธนะชัย เชาว์พลกรัง (2554), สุวรรณา วิไลวัลย์ (2554), โชติกา พรหมเทศ (2557), ชัชฎา เมธีทรงกิจ (2558), พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์ (2557), พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ (2559), วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) และชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561)



ภาพที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาทั้งหมด 142 สถานศึกษา จำนวน 2,048 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2559 : 132) ได้กลุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 322 คน โดยทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมดกับจำนวนประชากรของครูในแต่ละอำเภอ จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มเขตอำเภอตามพื้นที่ตั้งในสังกัด คือ อำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอโนนสูง รวม 2 อำเภอ

ขั้นที่ 2 เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด ในแต่ละอำเภอขนาดละ 1 โรงเรียน ดังนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง 2 โรงเรียนและสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 โรงเรียน รวม 8 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 เป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มจำนวนครูผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษาที่กำหนด ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามที่กำหนดไว้

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง
   1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2) ครู
2) ประสบการณ์การทำงาน
   2.1) ไม่เกิน 10 ปี
   2.2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
3) ขนาดของสถานศึกษา
   3.1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
   3.2) สถานศึกษาขนาดกลาง
   3.3) สถานศึกษาขนาดใหญ่
   3.4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการและนักการศึกษา ศึกษา Fiedler (1967 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), Reddin (1970 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), Hersey and Blanchard (2001), ธนะชัย เชาว์พลกรัง (2554), สุวรรณา วิไลวัลย์ (2554), โชติกา พรหมเทศ (2557), ชัชฎา เมธีทรงกิจ (2558), พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์ (2557), พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ (2559), วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) และ ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3) ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด

4) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษางานวิจัยของ วิษณุกร แตงแก้ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ไพศาล วรคำ, 2561: 252) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำแนวคิดและทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากศึกษาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ความถูกต้องของรูปแบบ ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นรายฉบับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.978

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (try out) แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวมรวบข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 7 สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการงานในสถานศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม แจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความร่วมมือจัดส่งแบบสอบถามที่ทำแล้วมายังผู้วิจัยในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนจากสถานศึกษา ผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดทำข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องกับประเด็นข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ค่าอำนาจการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method) ต่อไป

การวิจัยระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Pratices) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

ตัวแปร

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการและนักการศึกษา ศึกษา Fiedler (1967 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), Reddin (1970 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว, 2563), House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน วิษณุกร แตงแก้ว , 2563), Hersey and Blanchard (2001), ธนะชัย เชาว์พลกรัง (2554), สุวรรณา วิไลวัลย์ (2554), โชติกา พรหมเทศ (2557), ชัชฎา เมธีทรงกิจ (2558), พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์ (2557), พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ (2559), วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) และ ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
3) ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด
4) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open End) โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัยดังนี้

สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างมีคำถามในแต่ละส่วนที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยการบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์ ทำการบันทึกใน 2 ลักษณะ คือ การบันทึกเสียง ซึ่งบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ และการบันทึกด้วยการจด ซึ่งผู้สัมภาษณ์ทำการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้ถูกสัมภาษณ์ และการบันทึกหลังสัมภาษณ์คือ ทำการถอดเทปและตรวจสอบความถูกต้อง นำบทสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึกและทบทวนเนื้อหาทั้งหมด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ขึ้นเอง และผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนที่ 1-5 เช่นเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 มีการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 และดำเนินการขั้นตอนต่อไปดังนี้

1. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 3 คน

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (try out) แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวมรวบข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 7 สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึก ทบทวนเนื้อหาทั้งหมดและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในคำถามแบบปลายเปิด แบบเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ คือ ความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.26	0.75	มาก	2
2	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.26	0.75	มาก	2
3	ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.26	0.76	มาก	1
4	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.23	0.73	มาก	4
	ภาพรวม	**4.25**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.75) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.73)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีผลการวิจัยดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p-value
		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.52	0.44	4.24	0.77	2.744*	0.010
2	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.57	0.51	4.23	0.77	2.890*	0.007
3	ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.63	0.43	4.23	0.77	3.973*	0.000
4	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.48	0.41	4.22	0.75	2.727*	0.010
	ภาพรวม	4.55	0.45	4.23	0.77	3.084*	0.007

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยการรับรู้ของครูที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าตำแหน่งครู

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน		t	p-value
		ไม่เกิน 10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		

		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.17	0.76	4.31	0.75	-1.544	0.124
2	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.19	0.79	4.29	0.74	-1.149	0.251
3	ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.17	0.77	4.31	0.75	-1.557	0.121
4	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.14	0.77	4.28	0.71	-1.667	0.097
ภาพรวม		4.17	0.77	4.30	0.74	-1.479	0.148

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีผลการวิจัยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-value
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	3.495	3	1.165	2.069	0.104
	ภายในกลุ่ม	179.080	318	0.563		
	รวม	182.575	321			
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.078	3	0.359	0.629	0.597
	ภายในกลุ่ม	181.528	318	0.571		
	รวม	182.606	321			
ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.052	3	0.351	0.604	0.613
	ภายในกลุ่ม	184.545	318	0.580		
	รวม	185.597	321			
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.554	3	0.518	0.963	0.410
	ภายในกลุ่ม	170.993	318	0.538		
	รวม	172.547	321			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	4.182	3	1.394	2.756*	0.043
	ภายในกลุ่ม	160.865	318	0.506		
	รวม	165.047	321			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4. ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกฎระเบียบข้อบังคับและการใช้คำสั่งของโรงเรียน ในการบังคับให้คนที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน คอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ส่งเสริมผลงานและความสัมพันธ์ภายในหมู่คณะครู ดูแลการปฏิบัติงานของครูคอยชี้แนะครู อย่างเป็นกันเองมากขึ้น ให้ครูเข้าใจถึงปัญหาความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามแผนให้สำเร็จครูจะได้รับอนุญาตให้

ดำเนินการแสดงเอง และตัดสินใจเกี่ยวว่าปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติเมื่อไร และสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นทำงานได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการแข่งขันสูง ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มีรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยกำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลและกำหนดเป้าหมายและพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องภพ วิชญกูล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุกร แตงแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกคำสั่ง ให้คำแนะนำ แต่ละสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพยายามให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องภพ วิชญกูล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา โพธิ์อ้น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการแปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถรับรู้และปรับตัวให้ทันต่อความรวดเร็วที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีภรณ์ โนนทอง (2566) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการเปรียบเทียบ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความหลากหลายทางบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาจึงมีการจัดรูปแบบแตกต่างกันไป บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กจะใกล้ชิด เข้าถึง รับผิดชอบงานบริหารฝ่ายต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมาก จะมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร ตันหยง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีภรณ์ โนนทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามการปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกฎระเบียบข้อบังคับและการใช้คำสั่งของโรงเรียน ในการบังคับให้คนที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน คอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมผลงานและความสัมพันธ์ภายในหมู่คณะครู โดยปกติจะให้อิสระครูปฏิบัติงานกันเองโดยไม่ได้เข้าไปควบคุม และให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาที่ครูยังไม่สามารถแก้ไขกันเองได้ 3) ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลการปฏิบัติงานของครูคอยชี้แนะครู ให้ความเป็นกันเองมากขึ้น และควรปฏิบัติงานตามแผนและรับผิดชอบในมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ ครูในโรงเรียนมีผลงานสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำสนับสนุนและชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงปัญหาความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามแผนให้สำเร็จครูจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแสดงเอง และตัดสินใจเกี่ยวว่าปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติเมื่อไร สร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งควรมีการกระจายอำนาจตามโครงสร้างบริหาร ผู้บริหารมีหน้าที่ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ เมื่อมอบหมายงานนั้นแล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดำเนินการจัดการศึกษาในพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องภพ วิชญกูล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรใช้กับสถานการณ์ที่สมาชิกขาดความรู้และทักษะโดยจะต้องให้ครูได้คิดสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้แบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 1) แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์การสั่งการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกฎระเบียบข้อบังคับและการใช้คำสั่งของโรงเรียนในการบังคับให้บุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และต้องตรวจสอบดูว่าเขาเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้หรือไม่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ผู้บริหารสามารถชักจูงหว่านล้อมให้ครูรับงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การขายความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลการปฏิบัติงานของครูคอยชี้แนะบ้างว่าครูขาดความสามารถในการทำงานอะไร และความเป็นกันเองมากขึ้น แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น 3) แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนไม่ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาต่อไป สำหรับครูที่มีความพร้อมระดับนี้ ความน่าจะเป็นไปได้ด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันในการตัดสินใจบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) แบบภาวะ

ผู้นำตามสถานการณ์ มอบหมายงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำสนับสนุนและชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงปัญหา ความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามแผนให้สำเร็จครูจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแสดงเอง และตัดสินใจเกี่ยวว่าปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติเมื่อไร โดยจะมอบความรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงานทั้งหมดให้กับครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา และให้ความสำคัญเน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ เข้ามาใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าไปควบคุม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเข้าไปควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้อิสระในการทำงานของบุคลากรโดยให้คำแนะนำ และคอยสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามกำหนด

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยอิสระ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยอิสระ เพื่อให้เกิดการร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ก้องภพ วิชญกูล. (2564**). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชัชฎา เมธีทรงกิจ. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้ประกอบวิสาหกิจชุมชนอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย**. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ชัยณรงค์ สร้างช้าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

โชติกา พรหมเทศ. (2557**). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ธนะชัย เชาว์พลกรัง. (2554). “แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4” **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 34(1-2) : 61 - 69.

ธัญพร ตันหยง. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

พรชัย เจดามาน. (2560). **ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2566. จาก : http://www.krootom101.com/file/Content32.html.

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ. (2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 138 ตอนที่ 57 ก, 1 พฤษภาคม 2562.

พัชรีภรณ์ โนนทอง. (2566). “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” **วารสารวิชาการแสงอีสาน**, 20(1) : 1-18.

พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. ใน ฆัมภิชา ตันติสันติสม (บรรณาธิการ). การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3, 328 - 336. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์. (2557). **แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ไพศาล วรคำ. (2561). **การวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 9. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. (2559). **การศึกษาอิสระ Independent Studies**. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน**

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : นครราชสีมา.

_____. (2566). **สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 (10 มิถุนายน 2566).** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : นครราชสีมา.

สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์. (2562). “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 9(33) : 256-262.

สุวรรณา วิไลวัลย์. (2554). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทีมงานของหัวหน้าส่วนบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์บัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัจฉรา โพธิ์อ้น. (2558). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 4(1) : 143 – 150.

Hersey, P., and Branchard, K. (2001). **Management of organizational behavior**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall.House, R. J. and Mitchell, T. R.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

A study of the quality of working life of teachers Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the Surin Secondary Educational Service Area Office

ปิ่นทอง ปราสาทภิญโญ, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Pinthong Prasatphinyo, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : 650401320127@nmc.ac.th wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 11 January 2024 ; Edit : 21 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the quality of working life of teacher civil servants; Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the Surin Secondary Educational Service Area Office 2) Compare the quality of working life of civil servant teachers. Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the jurisdiction of the Surin Secondary Educational Service Area Office, classified by position and educational level. The sample group used in the research was 226 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly divided into groups The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency

index between 0.67 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.82, Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test.

The research results found that

1. Quality of working life of teachers Saha Prasat Choeng Phanom Campus Under the Surin Secondary Educational Service Area Office Overall and each aspect is at a high level.

2. Results of comparing opinions on the quality of working life of teachers Prasat Choeng United CampusPhanom is under the Surin Secondary Educational Service Area Office. Classified by position Overall, they were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that Social integration Regulatory aspects of work and the balance between life and work no different and classified according to educational level Overall, they were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that Remuneration is appropriate and fair. Person's ability development Regulations regarding work-life balance and performance in society no different

Keywords : Quality of working life, teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550 : 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย อีก 20 ปีข้างหน้า กระทั่งถึง พ.ศ. 2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) ยังมุ่งหวังให้การศึกษามุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ครูจึงเป็นบุคคลาสำคัญที่จะนำหลักแนวคิดเหล่านี้มุ่งพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส เข้าเฝ้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันอังคารที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2516 มีข้อความเกี่ยวกับลักษณะงานของครูว่า “งานของครูเป็นงานพิเศษ ผิดแปลกกว่างานอื่น ๆ กล่าวในแง่หนึ่งที่สำคัญ ก็คือว่า ครูจะหวัง ผลตอบแทนเป็นยศศักดิ์ ความร่ำรวยหรือ ประโยชน์ทางวัตถุเป็นที่ตั้ง ไม่ได้ผลได้ส่วนสำคัญจะเป็นผลทางใจ ซึ่งผู้ที่เป็นครูแท้ก็พึงพอใจ และภูมิใจอยู่แล้ว ดูเหมือนจะภูมิใจยิ่งกว่าข้าวของ เงินทองและยศศักดิ์เสียอีก ถึงแม้ผู้ใดใครก็ตาม เมื่อมองให้ลึกซึ้งแล้วก็ย่อมเห็นว่าเป็นความจริง อย่างนั้น ” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2554)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นครูข้าราชการมีลักษณะและประสิทธิภาพที่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพประเทศ สถานภาพส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ ต่อไปนี้ 1) รายได้ ครูข้าราชการมีรายได้ที่มั่นคงและคงที่ โดยได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยรัฐบาล สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การเสียภาษีและเงินบำนาญยังมีความสำคัญในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของคุณ 2) ลักษณะงาน งานครูมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างยืนยาวและมีความเป็นระบบ คุณจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสอนและความรับผิดชอบในการฝึกสอนนักเรียน 3) สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานของคุณมีความสำคัญ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี เช่น ห้องเรียนที่เหมาะสมและอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพสามารถช่วยให้คุณทำงานได้ดีขึ้น 4) โอกาสการพัฒนา คุณมี

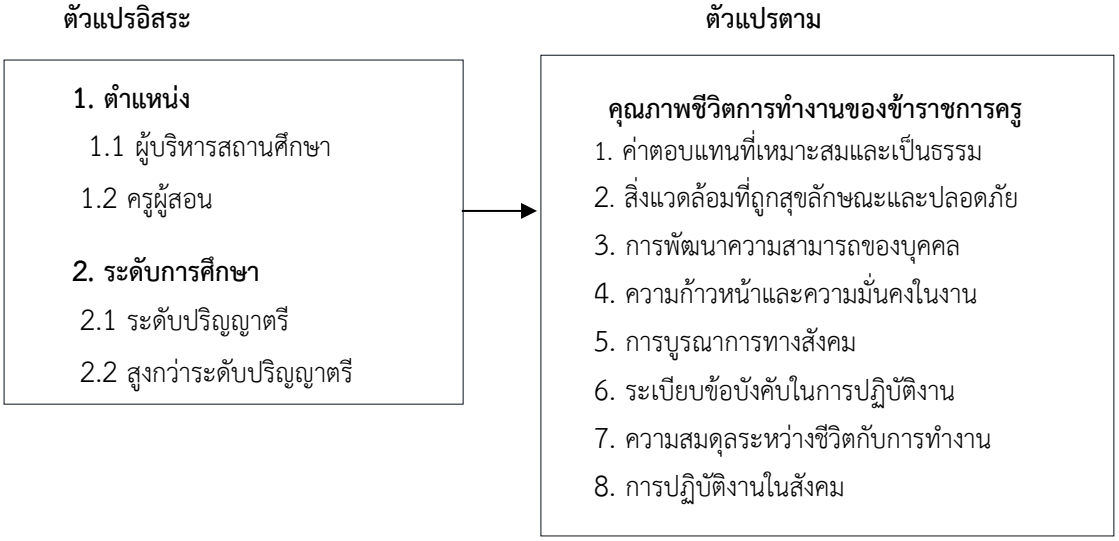
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ 5) ส่วนสัมพันธ์ การทำงานเป็นครูแล้วมีโอกาสสร้างสรรค์ความสัมพันธ์บริสุทธิ์กับนักเรียนและบุคคลอื่นในสถานศึกษา เป็นประโยชน์สำหรับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน 6) การมีผลงาน คุณจะรู้สึกพึงพอใจและสะสมความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการศึกษาและการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอนาคตของนักเรียน 7) เวลาว่าง งานครูอาจมีการทำงานนอกเวลา เช่น การเตรียมการสอน แต่คุณควรสามารถบริหารเวลาและสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการกับงานและชีวิตส่วนบุคคล 8) ความมีความสุขในการทำงาน ความทรงจำและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในคุณภาพชีวิต การรู้สึกพึงพอใจจากการทำงานเป็นครูจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 9) การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรหรือหน่วยงานที่คุณทำงานอาจมีบทบาทในการสนับสนุนคุณในด้านการพัฒนาอาชีพและสุขภาพทางจิตใจ 10) ส่วนตัวและครอบครัว การสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญ คุณควรให้เวลาเพียงพอสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวที่ชื่นชอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นครูข้าราชการจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล คุณควรพิจารณาความสำคัญของแต่ละปัจจัยและปรับตัวให้เหมาะสมกับความต้องการและค่านิยมของคุณเองเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการเป็นไปอย่างมีความสุขและพอใจมากที่สุด

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำหรับผู้ที่สนใจที่จะศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 550 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

1.1 ตำแหน่ง จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.1 ระดับปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคม

2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.8 การปฏิบัติงานในสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องต้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.29	0.32	มาก	7
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.28	0.37	มาก	8
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.32	0.31	มาก	3
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.31	0.34	มาก	5
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.35	0.35	มาก	1
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.27	0.34	มาก	6
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.34	0.27	มาก	2
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.32	0.35	มาก	4
	ภาพรวม	4.31	0.16	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.35) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.27) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.31) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.35) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.34) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.34) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.32) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.37) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.02	0.23	4.34	0.31	6.847*	.000
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.07	0.43	4.32	0.35	3.219*	.003

3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.00	0.34	4.38	0.27	6.200*	.000
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.07	0.35	4.35	0.32	4.383*	.000
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.39	0.24	4.35	0.37	.998	.322
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.18	0.38	4.30	0.33	1.788	.081
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.32	0.26	4.35	0.28	.599	.552
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.09	0.41	4.36	0.32	3.625*	.001
	ภาพรวม	4.14	0.18	4.34	0.13	6.155*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.28	0.32	4.36	0.30	1.476	.147
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.25	0.37	4.48	0.29	3.980*	.000
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.31	0.32	4.39	0.27	1.541	.130
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.38	0.34	4.22	0.39	2.198*	.034
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.27	0.24	4.35	0.36	1.090	.282
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.34	0.29	4.41	0.21	1.846	.070
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.32	0.36	4.35	0.24	.677	.501
	ภาพรวม	4.31	0.17	4.36	0.10	2.663*	.010

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในแต่ละสถานศึกษานั้นต่างก็มีการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี มีการจัดระบบงานที่ทันสมัยตรงต่อความต้องการของครูทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการทำงานของครู ซึ่งมีผลมากในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อครูมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น ผลการเรียนของนักเรียนก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้นไปพร้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูเองด้วย รวมทั้ง การรับรู้และการประเมินความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานของครูมีความสำคัญในการให้ครูมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง การรับรู้ความคิดเห็นและคำแนะนำจากนักเรียนและผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงผลการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิยา หมื่นภักดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนบ้านห้วยหญ้าเครือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูแบ่งตามตำแหน่งอาจมีความแตกต่างเนื่องจากหลายปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นนั้นแตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งครูในระดับที่สูงขึ้นมักมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในการบริหารจัดการและการสอน ซึ่งอาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป รวมทั้ง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และครูที่มีความสามารถและความชำนาญในการสอนและการบริหารจัดการมักมีโอกาสที่ดีในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งหมดย่อมมีความสำคัญ และการให้ความสนับสนุนแก่ครูทุกคนในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงานของตนเองจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกคนขึ้นไปพร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกาและครูผู้สอนนั้นมีการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพราะสถานการณ์ที่พบในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ประเภทตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาสามารถมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น การเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ระดับการศึกษาสูงขึ้น หรือการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานและชีวิตหลังจบการศึกษา การศึกษาในแต่ละระดับอาจมีการให้ความคิดเห็นต่างกัน รวมทั้ง การสนับสนุนและการพัฒนาครูในแต่ละระดับการศึกษาอาจมีความแตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงขึ้นมักมีการพัฒนาครูในด้านความเชี่ยวชาญและการฝึกอบรมที่ละเอียดมากกว่า และ ค่าจ้างและสวัสดิการที่ครูได้รับในแต่ละระดับการศึกษาอาจมีความแตกต่างกัน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าอาจส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับการศึกษานั้นมีความคาดหวังสูงขึ้น ดังนั้น ความแตกต่างในผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษาเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยที่

แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษาแต่ละระดับ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในแต่ละระดับการศึกษาย่อมมีแนวทางและปัจจัยที่ควรพิจารณาอย่างแตกต่างกันเพื่อให้มีการปรับปรุงและการสนับสนุนที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วงษ์ขันธ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ใช้ผลการวิจัยเพื่อสร้างโครงการและกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาครูและการปรับปรุงคุณภาพการสอน เช่น การจัดสัมมนาอบรมหรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาต่างๆ

1.2 ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างสหวิทยาเขตและสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมือและเรียนรู้จากกัน

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผลการศึกษา พบว่ามีส่วนร่วมต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น สถานศึกษาควรตรวจสอบและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสหวิทยาเขตเพื่อให้เหมาะสมและปลอดภัยต่อครู ระบบการสอนที่ดีควรมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัยเพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้และการสอนที่ดี และสร้างโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน มีอบรมการดับเพลิง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เวลาทำงาน การสนับสนุนการศึกษาต่อ และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมและสำรวจเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อาจใช้เทคนิคการสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลทางคุณภาพ

2.2 สถานศึกษาควรสรุปผลการวิจัยในรูปแบบที่ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการวิเคราะห์ผลในแง่ดีและแง่ร้าย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสนอแนะและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงโปรแกรมการสอน การพัฒนานโยบายการจัดการหรือการสนับสนุนครู

2.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สาธิยา หมื่นภักดี. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น** ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2564).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. สืบค้นจาก https://www.obec.go.th/archives/290290. เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).

สืบค้นจาก http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/52/lawguide/law1/6.pdf. เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566.

อัญชลี วงษ์ขันธ์ และคณะ. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. **ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”** (น.440-449). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.

Huse, E. F., & Coming, T. G. (1985). **Organizational development and change**.

Minnesota: West.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา

Study of academic leadership of educational institution administrators Private schools in Mueang Nakhon Ratchasima District

รัชนี พงษ์สุวรรณ, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Ratchanee Phongsuwan, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : 650401320156@nmc.ac.th wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 15 January 2024 ; Edit : 21 January 2024 ; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ และด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ และด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the academic leadership of educational institution administrators in private schools in Mueang Nakhon Ratchasima District 2) compare the academic leadership of educational institution administrators in private schools in Mueang Nakhon Ratchasima District. Classified by position and education level. The sample group used in the research is 306 school administrators and teachers in the academic year 2023. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly divided into groups The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.83. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard t-test.

The research results found that

1. Academic leadership of educational institution administrators in private schools in Mueang Nakhon Ratchasima District Overall and each aspect is at a high level.

2. Compare opinions on academic leadership of educational institution administrators in private schools in Mueang Nakhon Ratchasima District. Classified by position Overall and each aspect were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that In terms of increasing awareness in school meetings and having high expectations for student academic achievement. In providing incentives and rewards to individuals or groups working in academics. and observing teachers' teaching and providing feedback. no different and classified according to educational level Overall and each aspect were significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that They are passionate about using strategies to improve the school. In providing incentives and rewards to individuals or groups working in academics. and creative use of resources and personnel no different

Keywords: Academic leadership, Educational institution administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ ส่งผลต่อการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่เข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันเป็นสังคมไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงมากขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ซึ่งงานทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องถือเป็นภารกิจหลัก ต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง เรียนรู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนาด้านงานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดใน

สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญมากและเป็นหัวใจของการบริหารงานทั้งหมด ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมเพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิดร่วมทำในการทำงานเป็นทีม ต้องได้รับการเตรียมความพร้อม มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดถึงการติดตามกำกับดูแลการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (อิลฮาม อาเก็ม, 2557) เพราะงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ ผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร และแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (McEwan, 1998) ซึ่งงานวิชาการนั้นมีความสำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุคปัจจุบันซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านอื่นๆสำเร็จลุล่วงไปด้วยกันได้

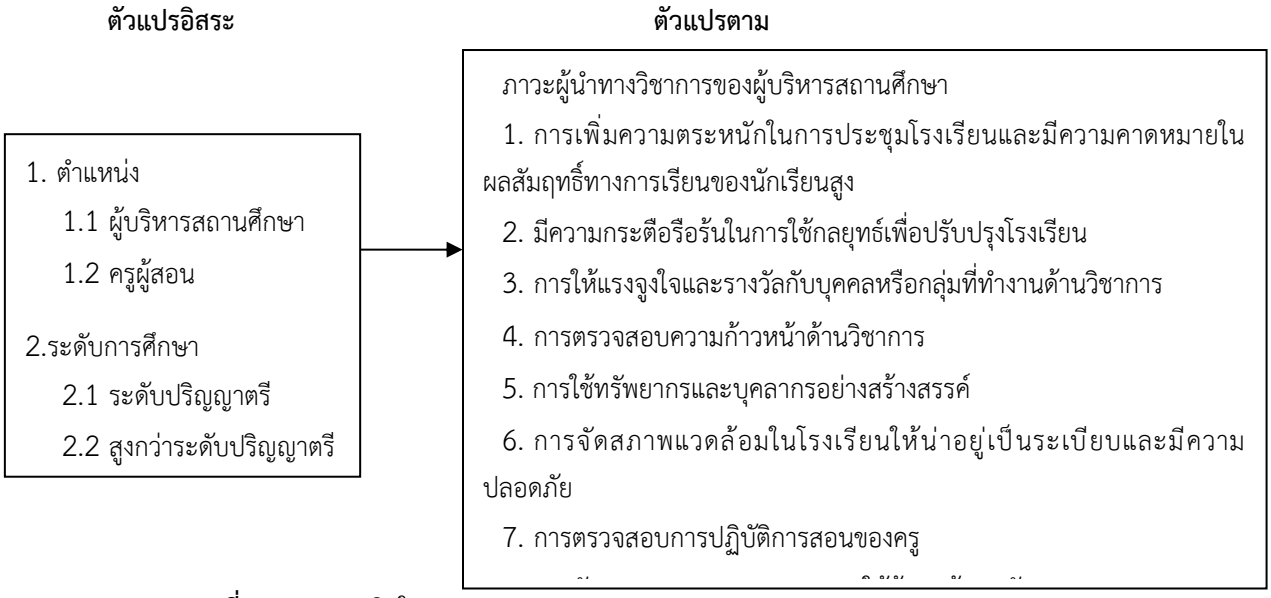
ดังนั้น ผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องมีความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน การออกแบบจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นผู้นำมืออาชีพ มีการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศสำหรับการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและความรับผิดชอบตระหนักถึงบทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและคนอื่นๆ ความมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำเป็นความสำเร็จของผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตภาพกว้าง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยการนำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับติดตามการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น และได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมาไว้เป็นข้อมูลในการศึกษาของผู้ที่สนใจในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,457 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

1) ตำแหน่ง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1) ระดับปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Davis and Thomas (1989) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1) การเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

2) มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

3) การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ
4) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5) การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์
6) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย
7) การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู
8) การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษ 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 -1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.83

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 306 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 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. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และรับดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง	4.34	0.36	มาก	4
2	ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน	4.33	0.38	มาก	5
3	ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ	4.32	0.36	มาก	6
4	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ	4.23	0.41	มาก	8
5	ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	4.35	0.34	มาก	3
6	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	4.31	0.30	มาก	7
7	ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู	4.36	0.29	มาก	2
8	ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.42	0.24	มาก	1
	ภาพรวม	4.34	0.14	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.24) รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.29) ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.34) ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.36) ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.= 0.38) ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.36) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.30) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.41)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง	4.34	0.34	4.34	0.36	.052	.959
2	ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน	4.14	0.52	4.37	0.33	3.004*	.004
3	ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ	4.32	0.38	4.33	0.35	.149	.882
4	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ	4.35	0.41	4.21	0.41	2.121*	.035
5	ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.26	4.33	0.35	3.623*	.001
6	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	4.48	0.24	4.30	0.31	4.611*	.000
7	ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู	4.42	0.22	4.35	0.30	2.098*	.039
8	ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.48	0.25	4.41	0.23	2.113	.052
	ภาพรวม	4.37	0.12	4.33	0.14	2.237*	.029

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความ

คาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ และด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง	4.37	0.32	4.25	0.45	2.195*	.030
2	ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน	4.32	0.40	4.40	0.29	1.900	.059
3	ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ	4.36	0.37	4.32	0.32	.348	.701
4	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ	4.26	0.44	4.16	0.32	2.101*	.037
5	ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	4.37	0.33	4.31	0.37	1.100	.273
6	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	4.40	0.27	4.11	0.29	7.691*	.000
7	ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู	4.39	0.27	4.25	0.32	3.466*	.001
8	ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.44	0.23	4.36	0.25	2.849*	.005
	ภาพรวม	4.36	0.15	4.27	0.09	6.516*	.000

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ และด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสังเกต

การสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู ด้านการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ด้านมีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการพัฒนาทางวิชาการและการนำทางวิชาการในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา อาจมีผลในการสร้างผู้นำทางวิชาการที่มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่น และยังรวมถึงการสร้างทีมงานที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการศึกษาที่แข็งแกร่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาทางวิชาการของนักเรียนยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมาอาจเกิดขึ้นเนื่องจากผสมผสานของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการศึกษาและทักษะการบริหารจัดการอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ เนียมแก้ว (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา และงานวิชาการยังเป็นงานหลัก เป็นงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของสถานศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบ ดังนั้นสถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้า หรือเป็นเลิศ สถานศึกษานั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม เป็นที่ยอมรับ ส่วนสถานศึกษาใดงานวิชาการล้าหลัง หรือไม่เป็นเลิศ สถานศึกษานั้นจะไม่เป็นที่นิยม ขาดความศรัทธา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน ด้านการเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหมายในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ด้านการให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ และด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งที่แตกต่างกันอาจมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ อาจมีวัตถุประสงค์และความต้องการที่แตกต่างกันในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างในการเลือกวิธีการและกลยุทธ์ในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น รวมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานของผู้บริหารสามารถมีผลต่อวิธีที่พวกเขามองเห็นและส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน การเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้มีความสำคัญในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการและพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาการให้กับนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอห์มัน มะมิง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแต่ละสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเข้มข้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักการประยุกต์หลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และความคิดเห็นที่มีตองคุณภาพผู้เรียนและความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในมุมมองที่ต่างจากครู

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา จำแนกระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับของความรู้และความเชี่ยวชาญในการจัดการและสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกันอาจมีความต้องการทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีความคิดเห็นและการสนับสนุนที่แตกต่างกันในการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ ความแตกต่างทางสถิติที่เกิดขึ้นตามระดับการศึกษานี้สะท้อนถึงความซับซ้อนและปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ การทำความเข้าใจความแตกต่างเหล่า นี้มีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการสนับสนุนทางวิชาการให้เหมาะสม ดังนั้น การศึกษาและการวิเคราะห์ความแตกต่างเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา และการที่มีความแตกต่างทางสถิติสามารถช่วยให้เข้าใจและปรับปรุงการบริหารและการสนับสนุนทางวิชาการให้เหมาะสมมากขึ้นในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยามีละห์ สุกี (2565) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรีโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านการนิเทศการสอน และ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสามารถสนับสนุนผู้บริหารในการเข้าร่วมอบรมหรือคอร์สเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางวิชาการ อาจเป็นคอร์สเรียนเกี่ยวกับการจัดการสถานศึกษาหรือคอร์สเรียนเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการศึกษา นี่เป็นวิธีที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะในการบริหารทางวิชาการในผู้บริหาร

1.2 การสร้างความร่วมมือและสัมพันธ์ท้องถิ่นที่แข็งแรงกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของสถานศึกษาและชุมชนและสร้างแผนการที่เหมาะสม

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม โดยระบุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ผู้บริหารปรับปรุงในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ รวมทั้งการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลเพื่อกำหนดในการวัดความก้าวหน้า และทำการประเมินเป็นระยะเวลาเพื่อติดตามความคืบหน้าและปรับปรุงตามความจำเป็น

1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน การศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารในกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาการในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยอาจต้องศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น ประสบการณ์การศึกษา การฝึกอบรม และความรู้ทางวิชาการ เพื่อเข้าใจถึงผลลัพธ์

2.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยให้เกิดผลสูงขึ้น

2.3 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนเอกชน โดยใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมและนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างนโยบายและแนวทางที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในองค์กรหรือโรงเรียน

2.4 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้

เอกสารอ้างอิง

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.** สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ เนียมแก้ว. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย พะเยา. 1(2): 3.

ยามีละห์ สุกี. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3**. การค้นคว้าอิสระ. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อับดุลรอห์มัน มะมิง1. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.** การค้นคว้าอิสระ. ยะลา: การค้นคว้าอิสระ.

อิลฮาม อาเก็ม. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล.** สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

David C. & Thomas, D.A. (1989). **Leadership in Organization**. (2 nd ed). Englewood cliffs, NJ: P Hall.

McEwan, E. K. (1998). **Seven steps to effective instruction leadership**. CA: Macmillan.

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

APPLYING THE GOOD GOVERNANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS OF PRINCIPALS IN BURIRAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

สุดเขต ภูมิประสิทธิพร[1], พจน์ เจริญสันเทียะ[2], วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Sudket Phummiprasittiporn[1], Poj Charoensantia [2], Wiranphat Wongwatkasem[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : E-mail : 650401320149@nmc.ac.th, Bypunyaphat@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 25 December 2023 ; Edit : 17 January 2024 ; accepted : 19 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 322 คน สถิติที่ใช้การวิจัย ได้แก่ เปอร์เซ็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า

1. ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านนิติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านฉันทามติ และด้านการกระจายอำนาจ

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และปฏิบัติการสอนโรงเรียนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2) ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้เสียต้องร่วมกันปรึกษาหารือในประเด็นปัญหาร่วมกัน 3) ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ 4) ผู้บริหารควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการบริหารงาน 5) ผู้บริหารควรมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน 6) ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study and compare the use of good governance principles by educational institution administrators. The sample group used were 322 school administrators. Statistics used in the research included percentages, means, and standard deviations. Test the hypothesis by t-test. and one-way analysis of variance When differences were found, pairwise comparisons were made using Scheffe's method. It was found that

1. Opinions of educational institution administrators and teachers regarding the use of good governance principles by educational institution administrators. Overall, there is a high level of compliance. Considering each aspect, it was found that It is at a high level in every aspect. The aspect with the highest average is transparency, followed by participation and rule of law. The aspect with the lowest average is consensus and decentralization.

2. Comparative results of the use of good governance principles by educational institution administrators. Classified by position Education level and the size of educational institutions, it was found that teachers with positions Education level and teaching practices in schools with different sizes of educational institutions There were no differences in opinions regarding the use of good governance principles by educational institution administrators overall and in each aspect.

3. Guidelines for using the principles of good governance by educational institution administrators as follows : 1) Administrators should manage their work with honesty and integrity. 2) Administrators, teachers, and stakeholders must jointly discuss issues together. 3) Executives should manage their work with fairness without discrimination. 4) Executives should give authority and responsibility for decision-making in management. 5) Executives should have standard operating procedures and work systems. 6) Executives should answer Meet the needs of service recipients and stakeholders to receive services equally.

Keywords : Good Governance, Educational Institution Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลที่ยั่งยืนต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมาตรา 80 (3) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ.2550) ได้บัญญัติให้การจัดทำมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแผนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดเป็นแม่แบบในการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันวิทยาการต่าง ๆ รวมถึงมีจิตสำนึกรักชาติ รักเอกลักษณ์ความเป็นไทย และยึดมั่นในระบอบการปกครองประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุล รู้จักประมาณตน มีหลักเหตุผล มีความรู้ทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด "คน" เป็นศูนย์กลางการพัฒนา วัตถุประสงค์และแนวนโยบาย คือ 1) เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา 2) ทำให้สังคมไทยให้เป็นสังคม คุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ 3) การพัฒนาแวดล้อมสังคมเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาพื้นฐานการเรียนรู้เป็นการพัฒนาระบบคุณธรรมทางการเรียนรู้

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยบทบัญญัติมาตรา 9 (2) บัญญัติถึงกระบวนการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการจัดระบบและโครงสร้าง ทั้งนี้ มาตรา 39 กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารงาน 4 ฝ่าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว มีอิสระบริหารจัดการ การมีอิสระในการจัดการศึกษาของตนเองดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นต้นแบบ สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การวางแผนพัฒนางาน โดยให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบงานในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนแล้ว รัฐได้มีการปฏิรูปงานราชการให้บริการประชาชนสะดวกรวดเร็ว ให้มีความพึงพอใจมากขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการให้ทุกกระทรวง ส่วนราชการถือปฏิบัติการทำหน้าที่ในการบริหารจัดการให้บริการภาคประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ ผ่านหลักการบริหารบ้านเมืองโดยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า หลักธรรมาภิบาล นำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและความศรัทธาที่ทำให้ประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐมีต่อระบบราชการ นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้เป็นหลักสำคัญของการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นองค์กรที่จัดการและให้บริการทางการศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมถึงกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารนั้นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้นักเรียนมีคุณภาพ ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ซึ่งจะทำให้เห็นว่าได้มีการนำธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารมากน้อยเพียงใด และการใช้หลักธรรมาภิบาลประสบปัญหาอย่างไร รวมทั้งมีแนวทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนาในด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

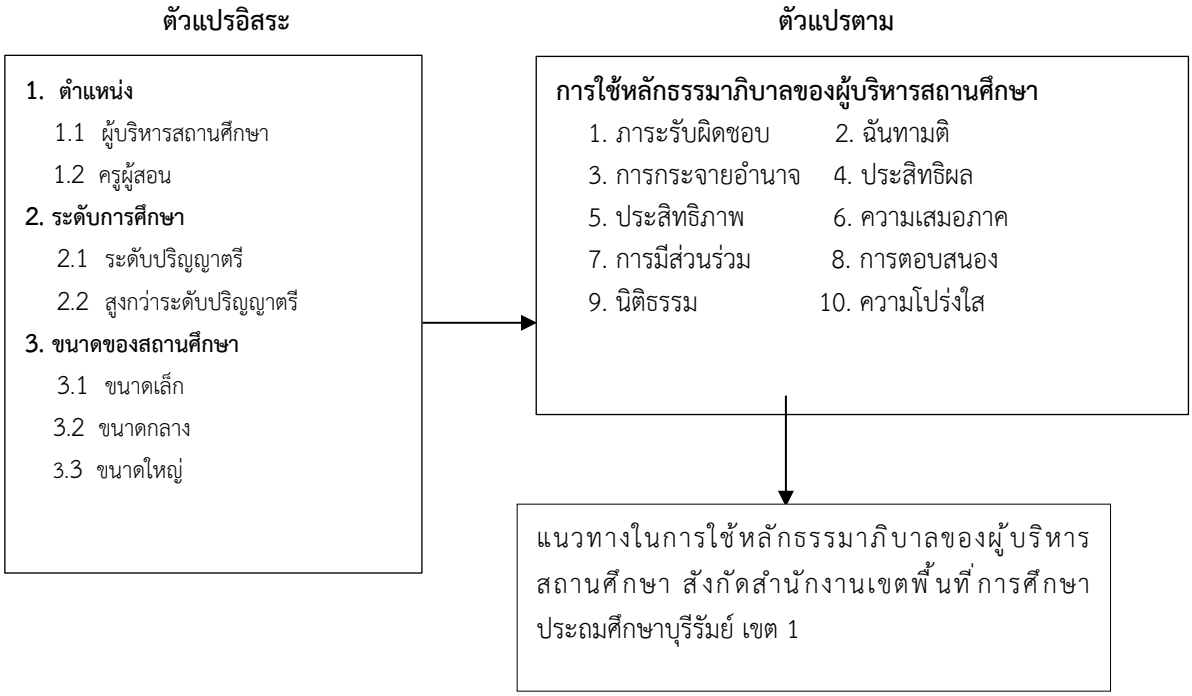
1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 แบ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 201 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,840 คน รวมทั้งสิ้น 2,041 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น การสุ่มแบบกลุ่ม

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา
   1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
      1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน
   2. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
      2.1 ระดับปริญญาตรี 2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
   3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย
      3.1 ขนาดเล็ก 3.2 ขนาดกลาง 3.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มี 10 หลัก ประกอบด้วย

1. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) 2. ฉันทามติ (Consensus Oriented)
3. การกระจายอำนาจ (Decentralization) 4. ประสิทธิผล (Effectiveness)
5. ประสิทธิภาพ (Efficiency) 6. ความเสมอภาค (Equity)
7. การมีส่วนร่วม (Participation) 8. การตอบสนอง (Responsiveness)
9. นิติธรรม (Rule of Law) 10. ความโปร่งใส (Transparency)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558 : 163)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาข้อมูลกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2558 : 163)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงข้อคำถาม โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่จำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลโนนสุวรรณ อำเภอโนนสุวรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.98

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.867

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15 - 20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ F-test เมื่อพบมีความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ภาระรับผิดชอบ	4.37	0.62	มาก	3
2	ฉันทามติ	4.31	0.66	มาก	8
3	การกระจายอำนาจ	4.31	0.67	มาก	8
4	ประสิทธิผล	4.34	0.64	มาก	5
5	ประสิทธิภาพ	4.32	0.65	มาก	7
6	ความเสมอภาค	4.33	0.65	มาก	6
7	การมีส่วนร่วม	4.39	0.60	มาก	2
8	การตอบสนอง	4.35	0.63	มาก	4
9	นิติธรรม	4.39	0.59	มาก	2
10	ความโปร่งใส	4.43	0.63	มาก	1
	ภาพรวม	**4.36**	**0.36**	**มาก**	

จากตาราง 1 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านนิติธรรม ($\overline{X}$ = 4.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านฉันทามติ และด้านการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 4.31)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ภาระรับผิดชอบ	4.15	0.57	4.10	0.53	0.786
ฉันทามติ	4.10	0.52	4.03	0.56	1.217
การกระจายอำนาจ	4.07	0.52	4.08	0.57	0.170
ประสิทธิผล	4.10	0.55	4.05	0.55	0.835
ประสิทธิภาพ	3.99	0.61	4.05	0.57	0.964
ความเสมอภาค	4.05	0.57	4.07	0.58	0.301

การมีส่วนร่วม	4.06	0.59	4.05	0.54	0.165
การตอบสนอง	4.03	0.58	4.04	0.55	0.020
นิติธรรม	4.49	0.48	4.42	0.57	1.090
ความโปร่งใส	4.40	0.60	4.38	0.58	0.253
ภาพรวม	**4.14**	**0.56**	**4.13**	**0.56**	

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง มีการปฏิบัติโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ภาระรับผิดชอบ	4.10	0.54	4.17	0.57	1.051
ฉันทามติ	4.03	0.54	4.11	0.56	1.073
การกระจายอำนาจ	4.04	0.54	4.15	0.58	1.625
ประสิทธิผล	4.03	0.54	4.17	0.58	2.081
ประสิทธิภาพ	4.01	0.58	4.07	0.61	0.764
ความเสมอภาค	4.04	0.57	4.13	0.59	1.225
การมีส่วนร่วม	4.01	0.54	4.16	0.58	2.301
การตอบสนอง	3.99	0.56	4.15	0.55	2.376
นิติธรรม	4.46	0.53	4.42	0.56	0.557
ความโปร่งใส	4.38	0.58	4.41	0.59	0.440
ภาพรวม	**4.11**	**0.55**	**4.19**	**0.58**	

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับการศึกษา มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกกับขนาดของสถานศึกษา

รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
	เล็ก		กลาง		ใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ภาระรับผิดชอบ	4.16	0.57	4.07	0.55	4.21	0.47
ฉันทามติ	4.12	0.51	4.02	0.57	4.01	0.50
การกระจายอำนาจ	4.09	0.52	4.06	0.57	4.13	0.52
ประสิทธิผล	4.12	0.55	4.06	0.57	3.98	0.48
ประสิทธิภาพ	4.04	0.59	4.00	0.60	4.15	0.47
ความเสมอภาค	4.08	0.57	4.02	0.60	4.25	0.45
การมีส่วนร่วม	4.09	0.58	4.01	0.55	4.12	0.51
การตอบสนอง	4.06	0.58	4.03	0.57	3.96	0.48
นิติธรรม	4.44	0.51	4.46	0.54	4.42	0.60
ความโปร่งใส	4.36	0.61	4.41	0.58	4.36	0.54

ภาพรวม	**4.16**	**0.56**	**4.11**	**0.57**	**4.16**	**0.50**

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกกับขนาดของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16 , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการปฏิบัติเรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ นิติธรรม ความโปร่งใส ภาระรับผิดชอบ ฉันทามติ ประสิทธิผล การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค และประสิทธิภาพ

สถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11 , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการปฏิบัติเรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ นิติธรรม ความโปร่งใส ภาระรับผิดชอบ การกระจายอำนาจ ประสิทธิผล การตอบสนอง ฉันทามติ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพ

สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16 , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการปฏิบัติเรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ นิติธรรม ความโปร่งใส ความเสมอภาค ภาระรับผิดชอบ ประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ฉันทามติ ประสิทธิผล และการตอบสนอง

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อมูล แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่ (f)
1	ภาระรับผิดชอบ	10
2	ฉันทามติ	13
3	การกระจายอำนาจ	11
4	ประสิทธิผล	10
5	ประสิทธิภาพ	9
6	ความเสมอภาค	9
7	การมีส่วนร่วม	12
8	การตอบสนอง	9
9	นิติธรรม	12
10	ความโปร่งใส	13
	รวม	

จากตาราง 5 พบว่า แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่ควรมีการดำเนินการสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส และด้านฉันทามติ (f = 13) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านนิติธรรม (f = 12) ด้านการกระจายอำนาจ (f = 11) ภาระรับผิดชอบ และประสิทธิผล (f = 10) ประสิทธิภาพ การตอบสนอง และความเสมอภาค (f = 9) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 80 ที่ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญคือ ให้ผู้ข้ารับการพัฒนามีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการบริหารจัดการศึกษา มีเจตคติและค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตย มีวินัย

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับนิตยา พันจุ้ย (2557) ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาวาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงทำให้ทุกหน่วยงานราชการรวมถึงสถานศึกษาได้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามมติคณะรัฐมนตรี (2555) ยังสอดคล้องกับยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557) การศึกษาการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาสถานศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้สั่งสมประสบการณ์จนเป็นผู้บริหารมืออาชีพและได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่งานวิจัยของ ทับทิม ปันสา (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ควรกำหนดให้มีระบบประเมินผลและตัวชี้วัดที่ชัดเจนบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ด้านหลักฉันทามติ ควรร่วมกันปรึกษาหารือในประเด็นปัญหาร่วมกัน หาทางที่น่าจะเป็นทางเลือกหรือจัดทำเป็นข้อเสนอขึ้นมา ด้านหลักการกระจายอำนาจ ควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิผล ควรมีการกำหนดทิดทาง กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักประสิทธิภาพ ควรบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และยะระเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ด้านหลักความเสมอภาค ควรจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนด้านความเสมอภาค มีกิจกรรมส่งเสริมด้านความเสมอภาค รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติ และได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรมีกระบวนการที่บุคลากรผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดหาแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ด้านหลักการตอบสนอง ควรมีการให้บริการที่สามารถดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง ด้านหลักนิติธรรม ควรใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านหลักความโปร่งใส ควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา โดยประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารสถานศึกษาโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้อง มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 10 ด้าน ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอน บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา

1.2 ควรบริหารงานด้วยความโปร่งความซื่อสัตย์สุจริต และมีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย โดยประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

1.3 ควรร่วมกันปรึกษาหารือในประเด็นปัญหาร่วมกัน หาทางที่น่าจะเป็นทางเลือกหรือจัดทำเป็นข้อเสนอขึ้นมา ที่ประชุมมีฉันทามติต่อทางเลือกหรือข้อเสนอ หากไม่มีการคัดค้านก็จะได้ข้อยุติฉันทามติได้รับการรับรองนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป หากกรณีที่มีผู้คัดค้านก็จะต้องมีการหยิบยกประเด็นปัญหาขึ้นมาพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานจากการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา

2.2 ควรใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เอกสารอ้างอิง

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

_____. (2553). คุณภาพครูกับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

นิตยา คงเกษม. (2563). แนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพระบางเจ้าพระยา เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2557). รายงานคณะกรรมการการปฏิรูปคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เรื่อง แนวทางการปฏิรูปคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของประเทศในระยะเปลี่ยนผ่าน. สืบค้นจาก library2.parliament.go.th /giventake/content nrc2557/d010658-02.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2559

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). คู่มือคำอธิบายและแนวทางการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

Beck, D.A. (2007). Minor depression;A review of the literature. Internal JournalPsychiatry in Medicine, 26(2), 177-209.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

Competency of educational institution administrators in the 21st Century, Mo Hin Khao Educational Quality Development Center, Mueang District, Chaiyaphum Province.

สุฑาทิพย์ กงชัยภูมิ , วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Sutatip Kongchaiyaphum , Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
E-mail : niddrumline@gmail.com , wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 21 December 2023 ; Edit : 19 January 2024 ; accepted : 20 January 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปในเรื่องตำแหน่งและระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of the study was to study and compare the Competency of educational institution administrators in the 21st century, Mo Hin Khao Educational Quality Development Center, Mueang District, Chaiyaphum Province. The sample group used in the research included school administrators and teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. In Academic year 2023. The sample size was determined using Krejci and Morgan's table (Krejcie and Morgan) of 100 peoples with a simple random method. The research tool is a 1-volume 5-level rating scale questionnaire, divided into 2 parts: Part 1 is a questionnaire on the general status of positions and educational levels, and Part 2 is a questionnaire on opinions on the competency of educational

institution administrators in the 21st century. The reliability value is 0.88. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, t-test, and one-way variance test.

The research results found that

1) Educational institution administrators and teachers have opinions regarding the competency of educational institution administrators. Over all they agree at a high level.

2) Comparison of competencies of school administrators with school administration in the 21st century, classified by position. and classified according to educational level Overall and each aspect is not significantly different at the .05 level.

Keywords : Administrators skill, Educational institution administration in the 21st century.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษาได้นำเอาสมรรถนะเข้ามาใช้ในกระบวนการพัฒนาทุกกระบวนการ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557-2561 ได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ(Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่พระองค์ทรงให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคน” โดยมีหลักการทรงงานที่เน้น หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และร่วมพัฒนา ” เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งสู่ “การพึ่งพาตนเอง” ด้วยความ รอบคอบ วิเคราะห์ ระมัด ระวัง “ทำตามลำดับขั้นตอน” และปฏิบัติด้วยความเพียรจนมั่นใจจึงนำไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์สู่สาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 1) บริบทหนึ่งที่จะต้องปรับให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง คือการปรับเปลี่ยนทางการศึกษา โดยให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และกุญแจแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่บริหารและจัดการโรงเรียน ส่งผลให้องค์กร หน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะไปส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นโยบาย และมีคุณภาพได้มาตรฐานที่วางไว้ (สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. 2559 : 16)

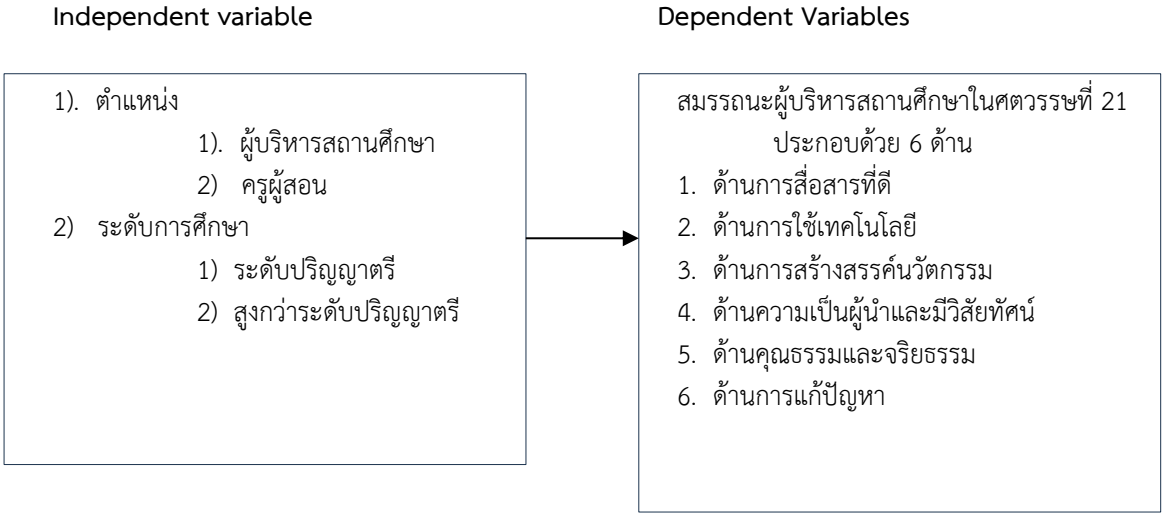
ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับ การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย. 2559 : 6) จากความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์และคุณูปการต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์พัฒนามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดชัยภูมิต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย)



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จากจำนวนสถานศึกษา ทั้งหมด 8 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษาทั้งหมด 129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ออนไลน์. 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ; (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42-43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา ดังนี้
    1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
        1) ผู้บริหารสถานศึกษา
        2) ครูผู้สอน

    2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
        1) ระดับปริญญาตรี
        2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ตามแนวคิดของ Lehmann (2011) กรรณิกา เรดมอนด์. 2559 : 31) Yang (2001 : 114) พัชรา อุดมผล (2550 : 37) กอร์เกม (Görkem, 2014 : 859-861) ร็อบบินส์และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter. 2008 : 132) เคนเนดี (Kennedy. ออนล์. 2011) ยาง (Yang. 2011: 114) อนุชา โสมาบุตร (2556) สุนนัท์ สังข์ทอง (2556 : 34-36) วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 122-124) เบญจวรรณ ถนอมชัยธวัช (2559 : 215-216) วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) (Robinson ออนไลน์. 2012) นนทิพร สาน้อย (2557 : 44) สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. (2547 : 4-5) (Yang. 2011: 114) ธีระ รุญเจริญ (2553 : 128) วิจารณ์ พานิช (2555 : 32) พรสวรรค์ วงค์ตารรรม (2558 : 111) สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2559 : 1) และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559 : 30) ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 6 ด้านดังนี้
    1. ด้านการสื่อสารที่ดี
    2. ด้านการใช้เทคโนโลยี
    3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
    4. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์
    5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
    6. ด้านการแก้ปัญหา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 14-18) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ หรือ กรณีนำแบบสอบถามของผู้อื่นมาปรับปรุง ให้ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มาสังเคราะห์รวมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเทศบาล 1 และ เทศบาล2 อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง มีครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และตำแหน่งครูผู้สอน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 95.00 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ
ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	5	5.0
1.2 ครูผู้สอน	95	95.0
รวม	100	100.0
ระดับการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	60	60.0
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	40	40.0
รวม	100	100.0

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	n = 100		ระดับ	อันดับ
	X	SD		
1. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.07	0.43	มาก	4
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.04	0.39	มาก	5
3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.15	0.43	มาก	1
4. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์	4.13	0.44	มาก	2
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.96	0.42	มาก	6
6. ด้านการแก้ปัญหา	4.12	0.48	มาก	3
รวม	4.08	0.35	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านคือ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการแก้ไขปัญหา ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง

	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		*t*	*P*
	n = 5		n = 95			
	X	*SD*	*X*	*SD*		
1. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.12	0.35	4.04	0.49	1.52	0.06
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.08	0.37	4.02	0.40	1.28	0.52
3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.19	0.40	4.13	0.45	1.15	0.29
4. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์	4.17	0.40	4.10	0.47	1.27	0.08
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.00	0.39	3.94	0.45	1.20	0.12

6. ด้านการแก้ปัญหา	4.15	0.45	4.11	0.50	0.72	0.15
รวม	4.12	0.31	4.05	0.38	1.44	0.11

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบกับเกณฑ์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe's method) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ไขปัญหาตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับปริญญาตรี n = 60		สูงกว่าปริญญาตรี n = 40		*t*	*P*
	X	*SD*	*X*	*SD*		
1. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.06	0.47	4.13	0.38	1.39	0.18
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.99	0.38	4.12	0.39	0.81	0.15
3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.13	0.42	4.21	0.40	1.13	0.18
4. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์	4.13	0.46	4.17	0.41	1.31	0.19
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.92	0.44	4.02	0.40	1.26	0.18
6. ด้านการแก้ปัญหา	4.09	0.48	4.20	0.45	1.22	0.22
รวม	4.05	0.36	4.14	0.32	1.03	0.17

ผลการวิจัย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับบุญส่ง กรุงชาลี. (2561) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันธิดา เทพพูลผล. (2561) ทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในอำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับผ่องพรรณ พลราช. (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และตรงกับ ไกรศร เจียมทอง. (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังตรงกับผลการวิจัยของ คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560) การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สมรรถนะหรือคุณลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม พบว่า มีคุณลักษณะการบริหารอยู่ในระดับมาก และวัฒนากร ต่อซอน. (2561) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าสมรรถนะหรือคุณลักษณะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1) ด้านการสื่อสารที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิจารณญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือถูกต้อง มีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี สามารถโน้มน้าวใจเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงานสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถนำเสนอและเผยแพร่ในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสารอาทิ เว็บไซต์เฟซบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตาม การรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา พบว่าเป็นความสามารถ ที่สำคัญของผู้นำ คือ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความ อดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ และสอดคล้องกับ Binkley (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

1.2) ด้านการใช้เทคโนโลยี มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ ผ่านการใช้งานเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ตลอดจนการสั่งการที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีและไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความชำนาญหรือมีความสามารถในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษาเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษามีทักษะด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลรู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบัน มีความสามารถคิดสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์ใช้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างได้ผลก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา และไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษา ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับดำเนิน เพียรค้า (2561) ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง กำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ของการดำเนินงานให้สถานศึกษาถือปฏิบัติร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพ ของสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์คัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4) ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำเนิน เพียรค้า (2561) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน บริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมีการจัดระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนากร ต่อชอน. (2560) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีองค์ประกอบย่อย คือ มีความพร้อมในการแข่งขันในทุกระดับ ผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนสร้างสรรค์งาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร สามารถมองเห็นภาพรวมในเชิงบริหารทั้งระบบ นอกจากนี้งานวิจัยของดำเนิน เพียรค้า (2561) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะวิสัยทัศน์ สถานศึกษาพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อบรมพัฒนาทักษะการบริหาร ศึกษาดูงานโรงเรียนใกล้เคียง ที่ประสบความสำเร็จ นำไปใช้พัฒนาโดยการจับคู่โรงเรียนคู่,ขนานร่วมพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และสอดคล้องกับ วัตสัน (Watson S.H., 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา พบว่าการมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถ ที่สำคัญของผู้นำ

1.5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น นำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น มีความเป็นผู้นำกล้าหาญในเชิงคุณธรรม จริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีสัมมาคารวะรู้จักบุคคลในชุมชน เปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนากร ต่อซอน (2560) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณธรรมนำสังคม มีองค์ประกอบย่อย คือ มีคุณธรรม จริยธรรมตามระบบธรรมาภิบาล มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างจริงจัง เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีความสามารถวิเคราะห์ ภาพอนาคตโดยอาศัยข้อมูลทางการบริหารได้ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.6) ด้านการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจ ในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถพูดจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามพบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์กัน สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอก องค์กร ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ทักษะด้านมนุษย์คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนได้ง่าย และยังสอดคล้องกับ Binkley (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมและทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องานด้านการแก้ไขปัญหา

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ ที่มีตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ย สมรรถนะการบริหารในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ มีตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษา เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะสมรรถนะการบริหารในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้สมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีสมรรถนะที่ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์มุ่งความสำเร็จของ ผู้เรียน วางแผนเพื่อพัฒนาเชิงกลยุทธ์ในระดับเขตพื้นที่ ระดับโรงเรียน ตามบริบทของวัฒนธรรมชุมชน ความสนใจของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน และเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากรในองค์กรให้ทำงานตามความถนัด และความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ตลอดจนสามารถบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำปัจจัยทางด้านการแตกต่างของระดับศึกษาทำให้มีเกิด

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษามอหินขาว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้อยู่ในระดับดี รวมถึงพัฒนาความสามารถในการนำการประชุม นำเสนอ ในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงาน สถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.2. ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดความชำนาญ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเครือข่าย อินเตอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติอยู่เสมอ โดยควรจะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างใน การรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดียิ่งขึ้น

1.5. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ผู้บริหารควรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น โดยปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม นำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแก่ครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.6. ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ภายในโรงเรียน โดยควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยรอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและเป็นการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำผลมาเป็น แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะได้มีรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชนัฏมหาสารคาม.

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชนัฏพระนครศรีอยุธยา.

ดำเนิน เพียรค้า.(2561). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. รายงานการศึกษาส่วน บุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8, สถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

นันธิดา เทพพูลผล. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในอำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. เข้าถึงได้จาก http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][111118103623].pdf/

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญส่ง กรุงชาลี. 2561. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชนัฏบุรีรัมย์.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences, 1 (1), 27.

แพรดาว สนองผัน. 2557. ทักษะของผู้'บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่21 ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัฒนกร ต่อซอน. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่21 ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สมหมาย อาดอนกลอย. (2556). ภาวะผู้นำของผู้'บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน, 1-7.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา. เข้าถึงได้จาก https://www.obec.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2559-2563. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th

สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. 2559. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Binkley, M. (2012). Defining Twenty-First Century Skills. Netherlands: Springer.

Watson S.H. (2000). Leadership Requirements in the 21 st Century: The perceptions of Canadian Private Sector Leaders, n.p.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Transformational leadership of school administrators under Roman Surin Educational Service Area 1

วันวิสา เสียงสนั่น , กรองทิพย์ นาควิเชตร
Wanwisa Siengsanan, Krongtip Nakvichet
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail : wanwisachoo31@gmail.com, Krongtip.nakvichet@gmail.com
(Received : 23 December 2023 ; Edit : 19 January 2024 ; accepted : 19 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of transformational leadership of educational institution administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare the transformational leadership of school administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Work experience and the size of the educational institution 3) Study guidelines for developing transformational leadership among school administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group used in the research were 340 school administrators and teachers. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire and a semi-structured interview. Has a consistency index between 0.80 - 1.00 and has a confidence value of 0.93. Statistics used in data analysis include mean scores and standard deviations. T-value and F-value tests.

The research results found that

1. Transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall level is at a high level.

2. Comparison results of transformational leadership of school administrators Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Work experience and the size of the educational institution Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.

3. Guidelines for developing transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office 1, it consists of 4 aspects: 1) the aspect of having ideological influence or charismatic leadership, 2) the aspect of inspiration, 3) the aspect of intellectual stimulation, and 4) the aspect of consideration. Individuality

Keywords: Leadership, Transformational leadership, Educational institution administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคปกติใหม่ (new normal) ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาเยาวชนในวัยเรียน การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการศึกษาและทุกคนในทุกระดับของวงการศึกษาไทยอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย ได้มีความพยายามที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ได้ปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาถือเป็นแกนหลักสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนได้เรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นไปโดยราบรื่น ท่ามกลางสภาพปัญหาการจัดการศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาใด ๆ ล้วนขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม มีความสารถทั้งด้านการบริหารงานและด้านวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมี ธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ , 2560 : 91-92) การที่ผู้บริหารจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้ทั้งรูปแบบการบริหารงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีแล้วนั้น จึงจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามให้ไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกว่ายุคปกติใหม่ (new normal) นี้ จำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพของปัญหาของสถานศึกษาอย่างแท้จริงจะต้องยึดหลักการที่สำคัญว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560 : 20) ดังนั้นผู้นำที่มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรหรือสถานศึกษาทุกแห่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรทุกองค์กร ผู้ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความสามารถในการบริหารและนำการเปลี่ยนแปลง คือต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารองค์กร ไม่ว่าองค์กรใดหรือสถานศึกษาใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำหรือผู้บริหารนั่นเอง ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Burns, Bass and Bass & Avolio นั้น มี 4 องค์ประกอบที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธา มุ่งพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นคนทำงานได้ด้วยการมีอิสระในการทำงาน การแสดงออกตามความรู้ ความสามารถ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงปัญหา ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างทีมงานในการเรียนรู้ ทำงานแทนกันได้ ให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทุกงานของทุกคน รู้จักและดูแลบุคลากรเป็นรายคน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเป็นผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบัน สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเองก่อน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (เกศสุดา วรรณสินธ์, 2562 : 35)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียน จำนวน 292 โรง และมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และภูมิศาสตร์ นอกจากนี้ยังต้องประสบกับปัญหานโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมและปรับปรุงสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2565 : 38) โดยเฉพาะรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

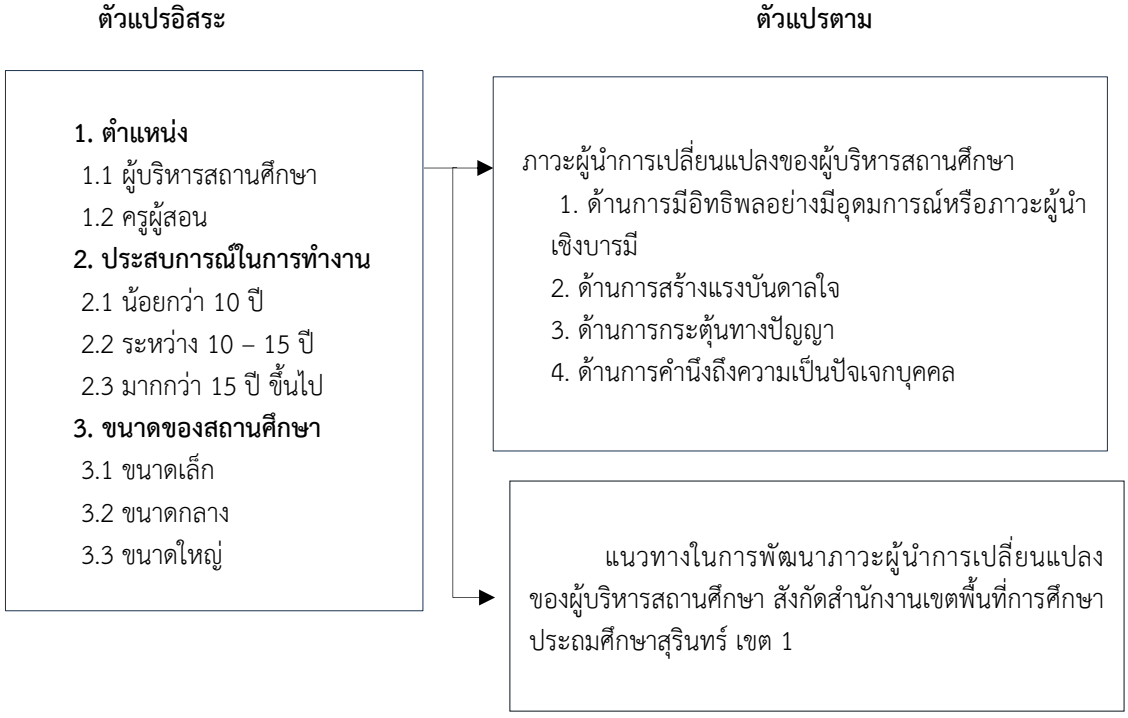
ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสะท้อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำไปพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรม การบริหารสถานศึกษาของตน ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิดของแบส (Bass, 1999)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,955 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 340 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบ่งชั้น

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น
   1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2) ครูผู้สอน
2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
   2.1) น้อยกว่า 10 ปี
   2.2) ระหว่าง 10 – 15 ปี
   2.3) มากกว่า 15 ปี
3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
   3.1) ขนาดเล็ก
   3.2) ขนาดกลาง
   3.3) ขนาดใหญ่

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 1999) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. เครื่องมือที่ใชแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยใชคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเดน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของแบส (Bass, 1997) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำราของ เชาวริต อำภาพันธ์ (2559 : 55)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเมืองสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 44 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอน บาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผลระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	4.48	0.18	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.26	มาก	2

3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	0.22	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.17	มาก	4
	ภาพรวม	**4.36**	**0.12**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.36, S.D.= 0.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (= 4.48, S.D.= 0.18) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (= 4.37, S.D.= 0.26) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (= 4.31, S.D.= 0.22) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก (= 4.27, S.D.= 0.17)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	4.44	0.15	4.52	0.20	3.776*	.000
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	0.25	4.40	0.28	2.261*	.024
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.20	4.34	0.23	2.417*	.016
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.16	4.30	0.16	3.628*	.000
	ภาพรวม	**4.32**	**0.11**	**4.39**	**0.12**	**5.014***	**.000**

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	ระหว่างกลุ่ม	0.486	2	0.243	7.883*	.000
	ภายในกลุ่ม	10.394	337	0.031		
	รวม	10.880	339			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.172	2.481	.085
	ภายในกลุ่ม	23.322	337	0.069		
	รวม	23.665	339			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.381	2	0.691	16.204*	.000
	ภายในกลุ่ม	14.362	337	0.043		
	รวม	15.743	339			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.175	6.517*	.002
	ภายในกลุ่ม	9.069	337	0.027		
	รวม	9.419	339			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.255**	**2**	**0.127**	**8.927***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**4.811**	**337**	**0.014**		
	รวม	**5.066**	**339**			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	ระหว่างกลุ่ม	1.019	2	0.510	17.412*	.000
	ภายในกลุ่ม	9.861	337	0.029		
	รวม	10.880	339			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.724	2	1.862	31.468*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.941	337	0.059		
	รวม	23.665	339			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.661	2	0.330	7.384*	.001
	ภายในกลุ่ม	15.082	337	0.045		
	รวม	15.743	339			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.073	2	0.037	1.322	.268
	ภายในกลุ่ม	9.346	337	0.028		
	รวม	9.419	339			

ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.398**	**2**	**0.199**	**14.384***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**4.668**	**337**	**0.014**		
	รวม	**5.066**	**339**			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำด้านความคิด เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ ตระหนักในหน้าที่ มีความแน่วแน่ตั้งใจปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และร่วมลงมือทำไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารที่จะสร้างแรงบันดาลใจได้จะต้องบริหารจัดการเชิงบวกและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและฐานะทางครอบครัว รวมถึงมีจิตใจที่ดีงาม มีความยุติธรรมต่อทุกคนทุกฝ่าย รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้เสมอ รวมถึงสร้างบรรยากาศแห่งการท้าทาย มีเป้าหมายต่อความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจกับปัญหา คิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการตามบริบทของพื้นที่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) มาใช้เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา ความสำเร็จนี้ไม่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลมาจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีระบบ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้บริหารอย่างไม่หยุดยั้ง การสนับสนุนที่แข็งแกร่งจากสำนักงานเขต และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นแรงขับเคลื่อนที่

สำคัญ ทำให้พวกเขาสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวก สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาทั้งของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาที่รวดเร็วและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม จูสนิท (2560 : 45-61) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของล้านนา มาปลูก (2562 : 31-60) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งและบทบาทที่แตกต่างกันนำไปสู่มุมมองและความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหาร และครูผู้สอน แต่ละกลุ่มมีภาระงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อวิธีที่พวกเขามองเห็นและประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ, ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มนี้มีผลต่อการตีความและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของทุกฝ่าย และช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moghaddam and Kambiz (2006 : unpaged) ที่ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินภาวะทางจิตใจของผู้นำมีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Verona, Gail, Young, John (2001 : 1) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับอัตราการสอบผ่านของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมในนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับอัตราการสอบผ่านของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมในนิวเจอร์ซีย์อย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีค่านิยมแตกต่างกัน ทัศนคติแตกต่างกัน ทำให้ประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแตกต่างกัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ประสบการณ์เหล่านี้มีผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามักมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การจัดการทรัพยากร และการนำทางการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ในขณะที่ครูผู้สอนมุ่งเน้นไปที่การส่งมอบความรู้และการพัฒนาทักษะให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 65-128) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565 : 82-84) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความหลากหลายในการบริหารและการนำทางการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่ ความท้าทายที่เผชิญ และลักษณะเฉพาะของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีความคล่องตัวและความใกล้ชิดในการบริหารมากกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีทรัพยากรและโครงสร้างที่มากกว่า แต่อาจเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการที่ซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งวิธีการบริหารและการนำทางการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันในแต่ละขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีความสามารถในการสร้างความใกล้ชิดและการเชื่อมโยงส่วนบุคคลที่มากกว่า ซึ่งช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทางปัญญาได้ดีกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีความท้าทายในการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ใกล้ชิดเช่นเดียวกับสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561 : 40-69) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระเดช สวัสดิภักดิ์ (2562 : 53-55) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ควรได้รับการพัฒนาสามารถสรุปเป็นองค์รวมได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง พวกเขาควรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและมีแนวทางสำหรับอนาคต ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจที่นำพาทั้งองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารควรมีความตระหนักอย่างลึกซึ้งในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยแสดงความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พวกเขามุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และไม่เพียงแต่นำทางแต่ยังร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นจำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการด้วยทัศนคติที่เชิงบวก และต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน รวมถึงในหน้าที่การงาน ฐานะทางครอบครัว และการพัฒนาทางด้านจิตใจ การมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเป็นแรงบันดาลใจและนำพาผู้อื่นไปสู่ความสำเร็จ การเป็นตัวอย่างที่ดีและการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้ผู้อื่นมีแรงจูงใจในการเติบโต รวมทั้งควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเล่าเรื่องและการใช้ภาษาที่กระตุ้นอารมณ์และความคิด เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเชื่อมต่อกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เท่าเทียมกัน การยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งใน

ระดับบุคคลและองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้เสมอ และปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำทางวิชาการอยู่เสมอ รวมถึงสร้างบรรยากาศแห่งการท้าทาย มีเป้าหมายต่อความสำเร็จร่วมกัน รวมทั้งความคิดร่วมทำ ร่วมสร้าง ร่วมรับความสำเร็จด้วยกัน รวมทั้งควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจกับปัญหาอย่างลึกซึ้งและคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พวกเขาต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ และพิจารณามุมมองที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและความยืดหยุ่นในการคิดเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการระดมสมองในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและแนวคิดอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย การส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้ช่วยให้ทีมงานสามารถร่วมกันค้นหาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุด

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและความเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและการปฏิบัติตนเป็นผู้ร่วมงานช่วยให้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแบ่งปันความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลภายในองค์กร โดยมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล การทำเช่นนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และเอาใจใส่ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับบุคคล และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในหมู่บุคลากรและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562: 58-88) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 65-128) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจ ให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล ในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพ โดยวิธีการ ใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของครู ให้ความอิสระในการตัดสินใจแก่ครูมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ มีความมุ่งมั่นอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับของครู และปฏิบัติงานโดยยึดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเชื่อมั่นในตัวครู ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความสนใจที่จะค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยการใช้ข้อมูลและหลักฐาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มองปัญหาในหลายๆ มุมมอง ส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาของโรงเรียนที่เกิดขึ้น โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวก คอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน วิธีการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีความสามารถพิเศษ ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยความจริงใจและยุติธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 แบบองค์รวม ผู้บริหารควรผู้บริหารที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ในเรื่องของการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจในด้านจิตวิทยาของมนุษย์ ความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.4 วิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งสามารถเปิดเผยว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาอย่างไร การศึกษานี้สามารถช่วยให้เข้าใจว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งสามารถส่งผลบวกต่อผลลัพธ์การเรียนของนักเรียนและการพัฒนาของสถานศึกษาได้อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิระเดช สวัสดิภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุขุม จูสนิท. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology: 9-32.

Moghaddam, Z.N., & Kambiz, A. (2006). Leadership Transformation in a Large-Scale Engineering Organization. Malibu: Pepperdine University.

Verona, Gail, S. Young, John, W.T. (2001). The influence of education research association.n.p.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

EDUCATIONAI INSTITUTION ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY BY EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN THEPHARAK EDUCATIONAL QUALITY AND STANDARDS DEVELOPMENT CENTER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

มาณะ พาขุนทด,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Mana Pakhunthot , Wiranphat Wongwat Kasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : koratism@gmail.com ,wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 8 January 2024 ; Edit : 18 January 2024; accepted : 19 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .980 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรม รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง และผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ของแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this research are: 1) To study school administration according to the philosophy of Sufficiency Economy of school administrators in Theparak Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. 2) To compare the management of educational institutions according to the philosophy of Sufficiency Economy of educational institution administrators in Thepharak Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, classified by educational level positions. The sample group used in the research consisted of 132 school administrators and teachers in Thepharak Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample size was determined according to the Crazy and Morgan tables and stratified random sampling was obtained. The instrument used in the research was a 5-level rating scale questionnaire using a consistency index between 0.80 - 1.00. And the reliability of the entire questionnaire was .980. Statistics used in data analysis include frequency percentage average standard deviation T value test (t-test).

The results revealed as follows:

1. Educational institution administration according to the philosophy of sufficiency economy by educational institution administrators. In Thepharak Educational Quality and Standards Development Center Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, the overall level is at a moderate level.) When considering each item, it was found that the item with the highest average value was that learners behave in order to lead a balanced life and are ready to accept changes in The second aspect of culture is the characteristics of administrators of sufficiency education institutions. and students have knowledge and understanding of the philosophy of Sufficiency Economy according to the Sufficiency Economy Learning Standards. of each academic year level The item with the lowest mean value is that students behave in a balanced way and are ready to accept changes in the environment.

2. The Comparison results of educational institution administration according to the philosophy of Sufficiency Economy of educational institution administrators in Theparak Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 5, classified by position, educational level, overall differing greatly. Statistically significant at level .05

Keywords : Educational institution administration, Philosophy of Sufficiency Economy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันมีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลต่อผู้คน ชุมชน สังคมอย่างเป็นวงกว้าง การศึกษามีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่คาดหวังของสังคมไทยว่าจะเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่อย่างเท่าทันสถานการณ์โลกได้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางสายกลางที่มุ่งเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์สุขต่อประเทศอย่างแท้จริง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สคช.) ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางการพัฒนา ประเทศเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ ได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุล และยั่งยืน เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นเข็มทิศชี้นำในการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน สาระสำคัญจะบ่งชี้ถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนของชาติ หลักการและแนวทางในการจัดการศึกษา ตลอดจนสรรพกำลัง

ทั้งมวลในการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง และเป็นคนดี พร้อมจะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้วิถีชีวิตของความเป็นไทยและสามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้ในสังคมโลก

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ต้องควบคู่การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ต้องเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่นักเรียนเรียนกับเพื่อนและเรียนด้วยตนเอง โดยนักเรียนเป็นผู้วางแผนการเรียน ดำเนินการเรียน จัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนเป็นกลุ่มและเรียนด้วยตนเอง ผู้เรียนควบคุมตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ใช้สื่อการสอนและแหล่งความรู้ และมีการประเมินการเรียนการสอนที่ครบวงจร (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์, 2553: 60-61) และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องสอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการเรียนการสอน จะทำให้นักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ได้ตลอดของการเรียนและในการดำเนินชีวิต เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาดังกล่าวของแต่ละองค์กรเป็นไปอย่างมีคุณภาพมีระบบที่ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นหลักประกันคุณภาพของสถานศึกษาพอเพียง ให้หน่วยงานที่จะดำเนินการ พัฒนาและขยายผลการประเมินสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหาร จัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 1) เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้ประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อขอเป็นสถานศึกษาพอเพียงและจะได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 15 โรง ปีการศึกษา 2566 มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 206 คน นักเรียน จำนวน 2,134 คน ในพื้นที่ของ 4 ตำบล คือ ตำบลสำนักตะคร้อ ตำบลหนองแวง ตำบลบึงปรือ ตำบลวังยายทอง จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการดำเนินงานที่ผ่านมาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งได้ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้อให้ผู้เรียน ส่งผลให้มีสถานศึกษาหลายแห่งได้รับการคัดเลือกให้เป็น The Best Practice ด้านสถานศึกษาพอเพียง ในปี 2566 ยังมีสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อีกหลายแห่ง ที่ยังไม่พร้อมและขาดการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดการกำหนดนโยบายการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การดำเนินโครงการไม่มีความต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่รับผิดชอบ การขยายผลและเผยแพร่ยังไม่มีการดำเนินการเชิงประจักษ์ ผู้บริหารไม่เข้าใจการบริหารสถานศึกษาตามหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง ครูยังไม่มีการนำหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน และยังไม่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้เท่าที่ควร

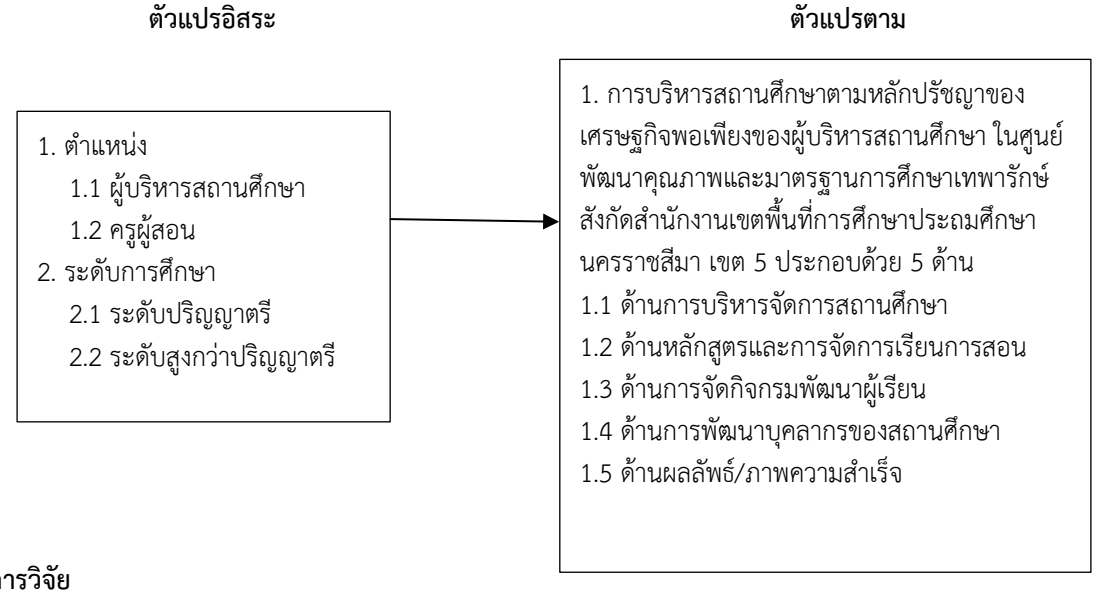
จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังหลักคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน ฉะนั้นผู้บริหาร และครูต้องมีความเข้าใจในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน 256 ปีการศึกษา 5 การศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต6 จำนวน 206 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตาม

กรอบการประเมินและเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาแบบอย่างกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 1) ได้กำหนดขอบข่ายในการบริหารประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาบุคคลากรของสถานศึกษา
5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบงออกเป็น 2 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และ 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 123-127) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรม รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง และผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ของแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระทรวงศึกษาธิการได้ขยายผลการจัดทำนโยบายการจัดการศึกษาให้เสอดรับกับนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้นำเอาหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นกลยุทธ์ คุณธรรมนำความรู้ และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาในในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนกานนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อให้สามารถนำแนวคิดและหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ พินิจ เครือเหลา (2562: 78) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคมในด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้ 2.1) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2.2) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการดำเนินงานนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2.3) สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับ มัลลิกา สีดาเดช (2563: 164-167) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.) แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1.) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2.) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนจัดทำหลักสูตรบูรณาการกับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเน้นการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Active learning) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดทักษะการใช้ชีวิต รู้จักแก้ปัญหา และ 3.) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบูรณาการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเพียงพอกับความต้องการซึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองเป็นส่วนใหญ่อีกทั้งครูมีภาระงานมากเกินไป รวมไปถึงสถานศึกษามีทรัพยากรอย่างจำกัด บริบทแต่สถานศึกษาแตกต่างกัน การบริหารงานย่อมแตกต่างกันด้วย จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประไพ มีแก้วรัตนกุล (2564: 99-100) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรมีการจัดการพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจนเกิดองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างสมดุล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา นิ่มทับทิม (2561: 38) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารอาคารสถานที่และจัดการแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้

2. ผู้บริหารสถานควรให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในเรื่องการทำแพแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทุกระดับชั้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสถานศึกษา/ชุมชน ด้านเศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจ อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงคุณภาพ เพื่อต่อยอดเป็นศูนย์การเรียนรู้

2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอื่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). คู่มือประเมินและเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ปี 2565 เป็นต้นไป ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤษดา นิ่มทับทิม. (2561). การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2553). เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

ประไพ มีแก้วนัตนกุล. (2564). ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พินิจ เครือเหลา. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัลลิกา สีดาเดช. (2563). ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

Administration of the student support system by educational institution administrators Lamsonthi District School Group Lopburi Province

ทวีวัฒน์ พรมสิงหา, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Taweewat Promsingha, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail 650401320088@nmc.an.th, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 22 December 2023 ; Edit : 15 January 2024 ; accepted : 15 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

2.การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกาบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the management of the student care and support system in schools by the administrators of the Lam Sonthi School Group. Lopburi Province 2) To compare the management of the student care and support system of educational institution administrators in the Lam Sonthi District School Group. Lopburi Province Classified by position and education level The sample group used is Administrators and teachers in Lam Sonthi District School Group Lopburi Province, 124 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling. The tool used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1 and a confidence value of .91. Statistics used for data analysis Including frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test

The research results found that

1. Management of the student care and support system of schools in the Lam Sonthi District group Lopburi Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. They can be ordered from highest to lowest average in terms of student referrals. Student screening Knowing students individually Student promotion and development and prevention and problem solving, respectively.

2. Comparison of the management of the school's student care and support system Classified by position, it was found that overall there were no differences. and a comparison of opinions on the administration of the student support system by educational institution administrators. Lamsonthi District School Group Lopburi Province Classified by educational level Overall, there are differences. When considering each aspect, it was found that in the aspect of transferring students, there was a statistical significant difference at the .05 level.

Keywords : Student support system, School Director

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นพัฒนาประชากร วัยเรียนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผู้เรียนที่มี ความต้องการดูแลเป็นพิเศษ ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) นอกจากนี้ยังได้กำหนดจุดเน้นให้ ปีการศึกษา 2562–2564 เป็นปีแห่งการรู้จัก รัก เข้าใจ ห่วงใย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม จุดเน้นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวดำเนินการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษาและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต นอกจากนี้ครูต้องบูรณาการเนื้อหาความรู้ และพัฒนาคุณภาพเด็กนักเรียนให้มี ความพร้อมอย่างเป็นองค์รวม โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กนักเรียน และแก้วิกฤตทางสังคม สถานศึกษาต้องจัดระบบงาน กิจกรรมที่ส่งเสริมความประพฤติให้เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคมและความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียน นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก นักเรียน โดยการนำกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อไปใช้ ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม เด็กนักเรียนจะต้องได้รับการพิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครอง และดูแล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต (คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา, 2563)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่จะดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนวิธีการและเครื่องมือ การทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน ดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูทุกคน ฯลฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จึงกำหนดนโยบายสำคัญให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือพิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครอง อย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันการณ์ ได้รับการพัฒนาในทุก มิติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความสุข และปลอดภัยในสภาพสังคมปัจจุบัน

กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตบริการการศึกษารวม 13 โรงเรียนประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่หลายประการ อาทิ ครูแนะแนวไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลยในบางโรงเรียน ส่วนครูที่ทำหน้าที่แนะแนวส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการแนะแนว ครูแนะแนว มีคาบสอนมีภาระที่จะต้องให้บริการด้านการแนะแนว ทั้งในเรื่องการศึกษาต่อ การแนะ แนวอาชีพ การจัดบริการด้านทุนการศึกษา ซึ่งเป็นไปได้ยากมากที่การดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะอยู่ในความรับผิดชอบของครูแนะแนวเพียงคนเดียว เพราะการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในปัจจุบันครอบคลุมไปในหลายมิติ ทั้งทางด้านสุขภาพกาย ใจ ด้านการเรียนรู้ ด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัย ด้านการปกป้องคุ้มครอง รวมทั้งการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งปัญหาและมีข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้การดูแลนักเรียนยังไม่เป็นระบบ ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนบ้าง ไม่ทั่วถึงบ้าง ไม่ทันเวลาบ้าง ไม่ถูกวิธีไม่มีข้อมูล ไม่เป็นธรรมกับผู้เรียนบางกลุ่มบางคน ยิ่งสถานการณ์ปัญหาสังคมที่มีความรุนแรงมากขึ้น และเริ่มขยายตัวเข้าสู่โรงเรียน อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวซึ่งขาดความมั่นคงแข็งแรง มีแนวโน้มสูงที่จะออก กลางคัน สถิติการออกกลางคันของแต่ละโรงเรียนสะท้อนให้เห็นความล้มเหลวทางการศึกษา การออกกลางคันนอกจากเป็นความสูญเปล่าทางการศึกษาแล้วยังเป็นระเบิดเวลาของปัญหาสังคมที่รัฐบาลจะต้องใช้งบประมาณสูงมากขึ้นไปอีกเพื่อการจัดการกับปัญหา ที่เกิดขึ้นในสังคม ปัญหาของเด็กและเยาวชนจึงนำไปสู่ความเดือดร้อนของครอบครัว ความไม่สงบสุขของสังคม และพัฒนาไปสู่ความไม่มั่นคงของมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนั้นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนได้รู้จักตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะชีวิต สามารถหลีกเลี่ยง ป้องกันอันตราย และ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นคนดีของครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

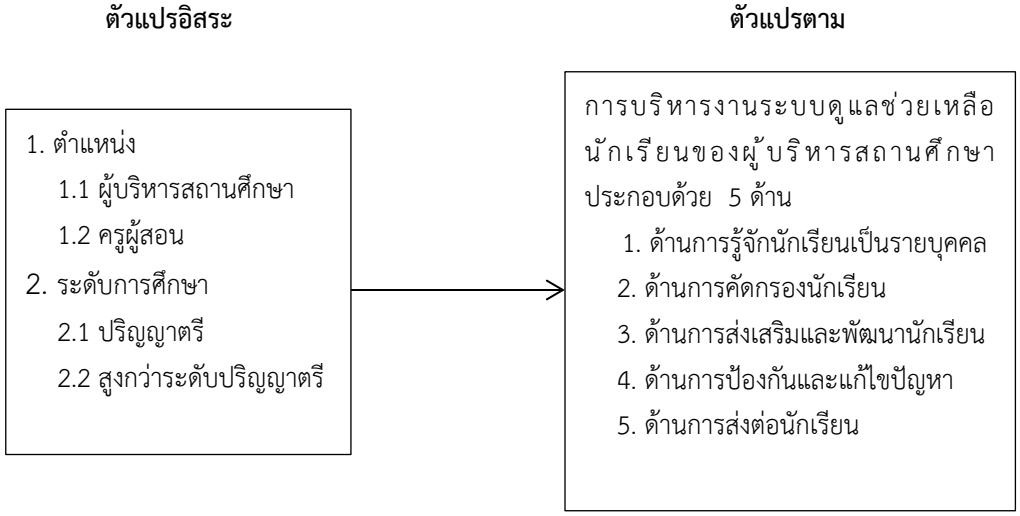
จากหลักการและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนในระดับสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางใน การปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมและช่วยส่งเสริม ความเข้มแข็งให้สถานศึกษามีมาตรฐานในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สถานศึกษาต่าง ๆ นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำนวน 169 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 124 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษา

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 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน

3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

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

5 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

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 ในโรงเรียนลำสนธิวิทยา อำเภอลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีครอนบาช (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 124 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ นี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.30	0.13	มาก	3
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.33	0.11	มาก	2
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.29	0.13	มาก	4
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.26	0.12	มาก	5
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.39	0.10	มาก	1
ภาพรวม		**4.31**	**0.01**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.30, S.D.= 0.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน($\bar{X}$=4.39, S.D.= 0.10) รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}$=4.33, S.D.=0.11) และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$= 4.30, S.D.= 0.13) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.12)

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 2

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.38	0.36	4.38	0.46	-0.132	0.895
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.27	0.47	4.27	0.55	-0.021	0.983
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.31	0.51	4.36	0.53	0.687	0.492
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.35	0.39	4.38	0.54	0.791	0.429
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.04	0.69	4.17	0.61	1.867	0.063
ภาพรวม		**4.27**	**0.39**	**4.31**	**0.47**	**0.859**	**0.391**

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.40	0.47	4.34	0.35	1.477	0.140
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.30	0.56	4.22	0.46	1.495	0.136
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.38	0.55	4.29	0.48	1.694	0.091
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.39	0.55	4.34	0.40	1.194	0.233
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.19	0.60	4.03	0.69	2.476*	0.014
	ภาพรวม	**4.33**	**0.48**	**4.42**	**0.38**	**2.040***	**0.042**

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกาบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียนรองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักประยุกต์ นำความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งเป็นการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีการประสานความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งบิดามารดา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและองค์กร ต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนานักเรียนตามอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ และมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 หมวด 7 มาตรา 63 โรงเรียนและสถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดให้มีระบบงาน และกิจกรรมในการแนะแนว การให้คำปรึกษาฝึกอบรมแก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคมและความปลอดภัยแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับปรมาภรณ์ สนธิ (2560) แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุภัสสร สุริยะ (2562) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกาบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเป็นเพราะผู้บริหาร และครู ถึงจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ในการทำงานจะต้องเชื่อมต่อประสานงานกัน โดยเฉพาะงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยแล้ว จะต้องพูดคุย แลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มุมมองความคิดไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับเบญจรงค์ เที่ยงศรีเกลี้ยง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ขวัญเนตร มูล จองจาด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดม รังสี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง หน้าที่ปัจจุบัน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน จะมีผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน วัดอุดมรังสี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนวัดอุดมรังสี มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเหมือน ๆ กัน อาจเพราะผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน มีการประสานงานที่ดีและระหว่างครูกับผู้ปกครองเพื่อจะได้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มี ความสุขและสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ทั้งนี้ครูประจำชั้นมีการเก็บข้อมูลประวัติขั้นพื้นฐานใน วันมอบตัว มีการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในการร่วมกิจกรรม และมีการดำเนินกิจกรรมเยี่ยมบ้านที่ ทำให้ครูรู้ถึงชีวิต สังคม ความเป็นอยู่ของนักเรียนแต่ละคน ทราบชีวิตความเป็นอยู่และ สภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน โดยการพบปะสนทนากับผู้ปกครองนักเรียนเป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็น รวมถึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผู้บริหาร มีการกำหนดนโยบายให้เหมาะสมสอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จัดกิจกรรมส่งเสริมที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย และพัฒนาการของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามสนใจเต็มตามศักยภาพ เช่น การจัดตั้งชุมนุมดนตรี มีการให้ออกงานการแสดงงานสำคัญต่าง ๆ และยังเชิญวิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หากิจกรรมที่ทำให้ใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์ มีการประสานหน่วยงานภายนอก เช่น ครูแดร์ จากโครงการครูแดร์ (DRUG ABUSE RESISTANCE EDUCATION) โดยเป็นโครงการที่ประสานกำลังระหว่างตำรวจจากสถานีตำรวจเขต หนองแขม โรงเรียนวัดอุดมรังสี ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกัน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ “ราษฎร์ - รัฐ ร่วมใจต้านภัยยาเสพติด” อันเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน อีกทั้งเป็นโครงการด้านการป้องกันการแพร่ระบาดยาเสพติดที่มีรูปแบบที่ชัดเจน นอกจากนี้ยัง มีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เช่น ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ เขตหนองแขม ศูนย์สาธารณสุข โดยมีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ที่พร้อมช่วยเหลือในการส่งต่อ มีการติดตามผลและสรุปข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกาบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์ความรู้ที่แตกต่างกันของระดับการศึกษาจึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันสอดคล้องกับเบญจรงค์ เที่ยงศรีเกลี้ยง (2564) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่าการเปรียบเทียบความคิดคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และศิวา ขุนชำนาญ (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ผู้บริหาร ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญใน การช่วยเหลือดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด มีการ

ป้องกันและแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ร่วมกันการวางแผนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น

1.2 สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ควรมีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายในสถานศึกษาให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยนักเรียนของสถานศึกษาต่อไป ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ขวัญเนตร มูลจองจาด. (2564). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS**. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. อินเตอร์พริ้นท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เบญจรงค์ เที่ยงศรีเกลี้ยง. (2564). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(2), 139-152.

ปรมาภรณ์ สนธิ. (2560). **แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2563**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุภัสสร สุริยะ. (2562). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

ศิวา ขุนชำนาญ. (2564). **การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

การพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS, BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ศิวพันธ์ อังคุระษี, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วิภาส ทองสุทธิ์
Siwapan Angkurasi, Krongtip Nakvichet, vipas Thongsuddhi
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail : siwapan.angkurasi@gmail.com, Krongtip.nakvichet@gmail.com, drvipas@gmail.com
(Received : 11 January 2024 ; Edit : 16 January 2024 ; accepted : 16 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบและศึกษาแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและด้านมิติอุปสรรค ด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติห่างเหิน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับคณะครู ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน สนับสนุนและมอบโอกาสให้คณะครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, แนวทางการพัฒนา

Abstract

The purpose of this research was to study the levels, comparisons, and guidelines for developing the organizational climate of Educational Institutions, Buriram Secondary Educational Service Area Office. The classifications are gender, work experience, and the educational Institutions size. The sample group were teachers total was 341 peoples. The research instruments were questionnaires and compare Halpin & Croft's organizational climate. The questionnaire and Interview form. The index of item-objective congruence value between 0.80 – 1.00. The reliability values of entire questionnaire were equal to 0.98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, median, standard deviation, t-test and f-test value.

The research result found that;

1. The organizational climate form of Educational Institutions, Buriram Secondary Educational Service Area Office found that it was autonomous climate. The overall is at a moderate level.

2. The organizational climates of Educational Institutions, Buriram Secondary Educational Service Area Office classified by educational institution gender and educational institution size. The overall and hindrance dimension, intimacy dimension, aloofness dimension, trust dimension, and consideration dimensions different at .05 level. Classified by educational institution work experience. The overall were not statistics significance different. Consider in each dimension found that the consideration dimensions were statistics significance different at .05 level.

3. The Guidelines for developing the organizational climate of Educational Institutions, Buriram Secondary Educational Service Area Office found that the welfare and competency of teachers should be promoted. in teaching and learning work Support and provide opportunities for teachers to advance in their careers.

Keywords : Organizational Climate, Development guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติเรื่องความมุ่งหมายและหลักการ โดยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การจัดการศึกษาในสถานศึกษานับว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด จำเป็นจะต้องมีกระบวนการจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร การจัดระเบียบและโครงสร้างการจัดการองค์การจะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศศิญดา กาวิตา, 2553 : 26) นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทัศนติที่ดีต่อองค์การ รวมไปถึงความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลง คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

สำหรับบรรยากาศของสถานศึกษา เป็นสภาพที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษามีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล จากการวิจัยพบว่าบรรยากาศของสถานศึกษาส่งผลทางบวกทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีอิทธิพลต่อการคิด แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่บริการทั้งหมด 23 อำเภอ สถานศึกษาในสังกัด 66 แห่ง จำนวนสถานศึกษา แบ่งกลุ่มบริหารจัดการโดยจำแนกตามสหวิทยาเขต จำนวน 9 สหวิทยาเขต จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด 3,683 คน และมีนักเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 62,315 คน โดยบางสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งทำให้ครูต้องรับภาระมาก ทั้งการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้แก่นักเรียน และยังมีงานพิเศษต่าง ๆ อีกมากมาย ครูขาดการติดต่อและร่วมมือกันด้านการทำงาน ซึ่งจากสภาพและปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลเท่าที่ควรและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2565)

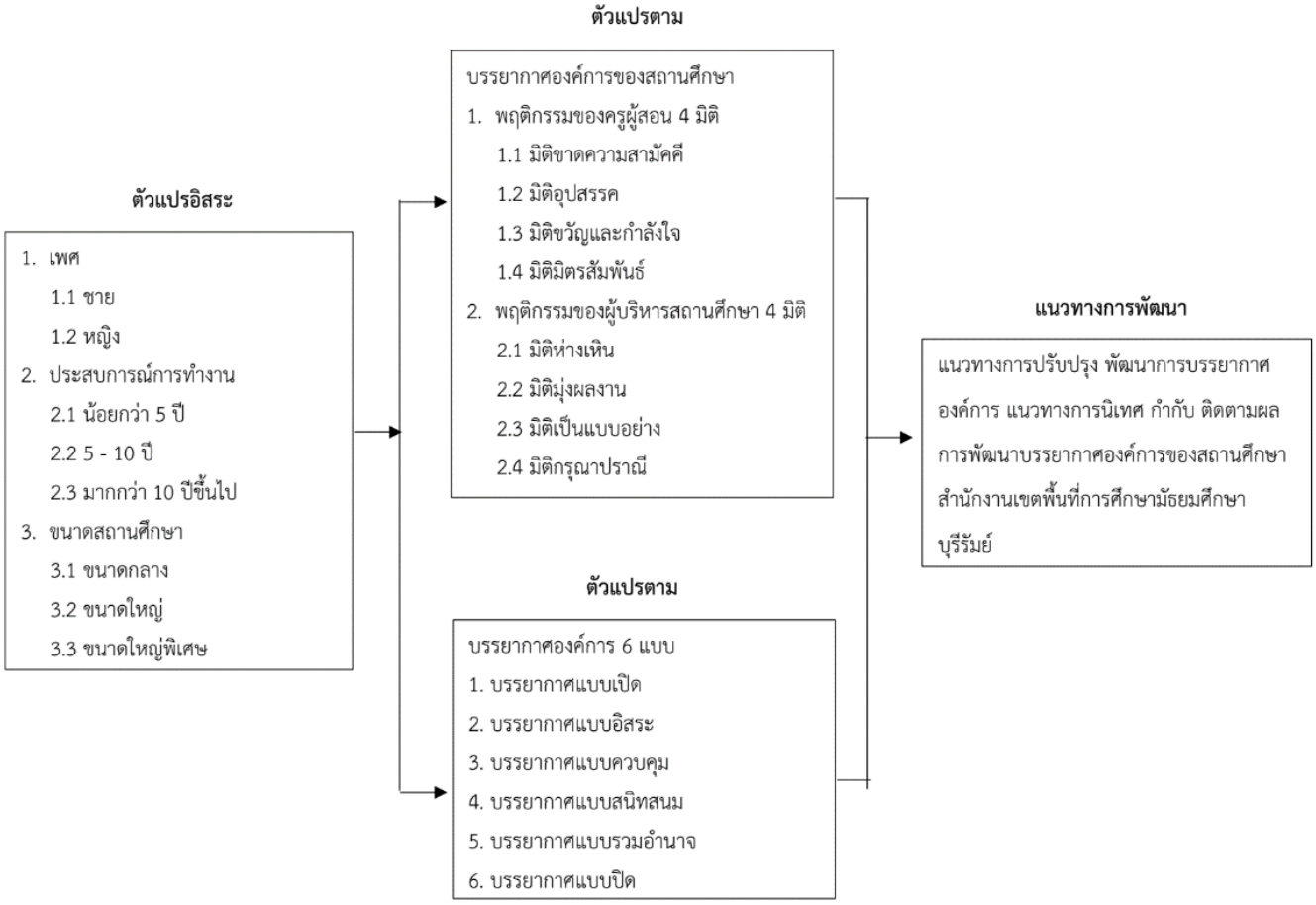
จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างเสริมบรรยากาศที่พึงประสงค์ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามแนวคิดของ Halpin & Croft (1963)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 66 สถานศึกษา 3,098 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2566 โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 : 607 - 608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 341 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์การสุ่ม ซึ่งจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 เพศ จำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 ชาย	จำนวน 123 คน
2.1.2 หญิง	จำนวน 218 คน
รวม	จำนวน 341 คน

2.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

2.2.1 น้อยกว่า 5 ปี	จำนวน 88 คน
2.2.2 5 - 10 ปี	จำนวน 144 คน
2.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	จำนวน 109 คน
รวม	จำนวน 341 คน

2.3 ขนาดสถานศึกษา จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

2.3.1 ขนาดกลาง	จำนวน 75 คน
2.3.2 ขนาดใหญ่	จำนวน 96 คน
2.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน 170 คน
รวม	จำนวน 341 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น โรงเรียนมาตรฐานสากล สถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมศ. รอบ 3 จำนวน 9 ท่าน

ตัวแปร

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามแนวคิดของ Halpin & Croft (1963 อ้างใน จันทร์อัมพร เชื่อมทอง, 2562) ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ
   - 1.1 มิติขาดความสามัคคี
   - 1.2 มิติอุปสรรค
   - 1.3 มิติขวัญและกำลังใจ
   - 1.4 มิติมิตรสัมพันธ์
2. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 มิติ
   - 2.1 มิติห่างเหิน
   - 2.2 มิติมุ่งผลงาน
   - 2.3 มิติเป็นแบบอย่าง
   - 2.4 มิติกรุณาปราณี
3. บรรยากาศองค์การ 6 แบบ
   - 3.1 บรรยากาศแบบเปิด
   - 3.2 บรรยากาศแบบอิสระ
   - 3.3 บรรยากาศแบบควบคุม
   - 3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
   - 3.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ
   - 3.6 บรรยากาศแบบปิด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open End) สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และนำระดับสภาพบรรยากาศองค์การที่ต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย มาเป็นแนวทางการสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของ Halpin & Croft (1963) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 - 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลบ้านกรวด อำเภอบ้านกรวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.30 - 0.86

1.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยนำระดับสภาพบรรยากาศองค์การที่ต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย มาเป็นแนวทางการสัมภาษณ์

2.4 นำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เสนอเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามความเหมาะสม เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

1.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10 - 15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 98 - 100) 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

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

1.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมด แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นบรรยากาศองค์การแบบอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บุรีรัมย์

มิติบรรยากาศองค์การ	ความแตกต่างจากมิติบรรยากาศองค์การ						
	T	เปิด	อิสระ	ควบคุม	สนิทสนม	รวบอำนาจ	ปิด
มิติขาดความสามัคคี	29.06	13.94	10.94	8.94	30.94	35.94	32.94
มิติอุปสรรค	41.23	11.77	0.23	15.77	0.77	4.77	11.77
มิติขวัญและกำลังใจ	59.52	3.48	4.52	5.52	9.52	14.52	21.52
มิติมิตรสัมพันธ์	53.74	3.74	8.26	13.74	4.26	7.74	0.26
มิติห่างเหิน	53.14	11.14	7.86	1.86	9.14	15.14	1.86
มิติมุ่งผลงาน	56.43	13.43	13.43	6.57	19.43	1.43	2.43
มิติเป็นแบบอย่าง	55.07	4.07	5.07	10.07	3.93	0.07	11.07
มิติกรุณปราณี	51.81	9.19	1.19	0.81	0.19	0.81	10.81
รวม		**70.76**	**51.50**	**63.28**	**78.18**	**80.42**	**92.66**

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมคะแนนความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศที่น้อยที่สุด คือ แบบอิสระ มีคะแนนความแตกต่างเท่ากับ 51.50 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ยอมรับบรรยากาศองค์การแบบอิสระ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มิติขาดความสามัคคี	2.02	0.67	น้อย	8
2	มิติอุปสรรค	2.69	0.68	ปานกลาง	7
3	มิติขวัญและกำลังใจ	3.71	0.68	มาก	1
4	มิติมิตรสัมพันธ์	3.39	0.70	ปานกลาง	4
5	มิติห่างเหิน	3.36	0.59	ปานกลาง	5
6	มิติมุ่งผลงาน	3.53	0.69	มาก	2
7	มิติเป็นแบบอย่าง	3.46	0.82	ปานกลาง	3
8	มิติกรุณาปราณี	3.28	0.92	ปานกลาง	6
ภาพรวม		**3.18**	**0.47**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 2 แสดงว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.18, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมิติขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านมิติมุ่งผลงาน ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.69) และด้านมิติเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมิติขาดความสามัคคี ($\bar{X}$ = 2.02, S.D. = 0.67)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ชาย		หญิง		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มิติขาดความสามัคคี	2.11	0.67	1.97	0.67	1.89	0.059
2	มิติอุปสรรค	2.76	0.68	2.66	0.69	1.31	0.192
3	มิติขวัญและกำลังใจ	3.73	0.69	3.69	0.67	0.56	0.578
4	มิติมิตรสัมพันธ์	3.50	0.63	3.32	0.73	2.32	0.021
5	มิติห่างเหิน	3.44	0.61	3.30	0.58	2.04	0.043
6	มิติมุ่งผลงาน	3.61	0.66	3.49	0.71	1.42	0.157
7	มิติเป็นแบบอย่าง	3.59	0.76	3.38	0.84	2.24	0.026
8	มิติกรุณาปราณี	3.41	0.86	3.19	0.94	2.13	0.034
ภาพรวม		**3.27**	**0.45**	**3.13**	**0.47**	**2.71**	**0.007**

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติห่างเหิน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แหล่งความแปรปวน	df	SS	MS	F	p-value
1. มิติขาดความสามัคคี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.09	0.339
	ภายในกลุ่ม	338	152.23	0.45		
	รวม	340	153.21			
2. มิติอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	1.94	0.97	2.09	0.126
	ภายในกลุ่ม	338	156.88	0.46		
	รวม	340	158.82			
3. มิติขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.55	1.19	0.307
	ภายในกลุ่ม	338	164.76	0.46		
	รวม	340	165.75			
4. มิติมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.49	1.02	0.363
	ภายในกลุ่ม	338	118.32	0.48		
	รวม	340	119.05			
5. มิติห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.62	0.18	0.838
	ภายในกลุ่ม	338	118.92	0.35		
	รวม	340	119.05			
6. มิติมุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	1.11	0.330
	ภายในกลุ่ม	338	162.22	0.48		
	รวม	340	163.29			
7. มิติเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.02	2.01	3.03	0.490
	ภายในกลุ่ม	338	224.24	0.66		
	รวม	340	228.26			
8. มิติกรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	2	5.47	2.74	3.31*	0.038
	ภายในกลุ่ม	338	279.56	0.83		
	รวม	340	285.03			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.85**	**0.42**	**1.93**	**0.147**
	ภายในกลุ่ม	**338**	**74.36**	**0.22**		
	รวม	**340**	**75.21**			

*p < .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แหล่งความแปรปวน	df	SS	MS	F	p-value
1. มิติขาดความสามัคคี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	2.53	0.081
	ภายในกลุ่ม	338	150.95	0.45		

		รวม	340	153.21			
2.	มิติอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	3.60	1.80	3.92*	0.021
		ภายในกลุ่ม	338	155.22	0.46		
		รวม	340	158.82			
3.	มิติขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.77	1.67	0.189
		ภายในกลุ่ม	338	154.82	0.46		
		รวม	340	156.35			
4.	มิติมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.38	1.69	3.52*	0.031
		ภายในกลุ่ม	338	162.40	0.48		
		รวม	340	165.78			
5.	มิติห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.17	2.09	6.14*	0.002
		ภายในกลุ่ม	338	114.88	0.34		
		รวม	340	119.05			
6.	มิติมุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.22	2.56	0.079
		ภายในกลุ่ม	338	160.86	0.48		
		รวม	340	163.29			
7.	มิติเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.68	3.34	5.09*	0.007
		ภายในกลุ่ม	338	221.58	0.66		
		รวม	340	228.26			
8.	มิติกรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	2	20.52	10.26	13.11*	0.000
		ภายในกลุ่ม	338	264.51	0.78		
		รวม	340	285.03			
		ระหว่างกลุ่ม	**2**	**3.24**	**1.62**	**7.62***	**0.001**
	รวม	**ภายในกลุ่ม**	**338**	**71.97**	**0.21**		
		รวม	**340**	**75.21**			

*p < .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	บรรยากาศองค์การแบบปิด	
1	ควรสนับสนุนและมอบโอกาสให้คณะครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	2
2	ส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับคณะครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน	4
3	ใช้หลักบริหารแบบธรรมาภิบาลและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1
4	สร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ สร้างความสามัคคี และให้รางวัล	2
	บรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ	
5	มีภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสารและตัดสินใจด้วยศาสตร์และศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพ	5
6	มีความรู้ความสามารถในระเบียบการบริหารงาน	1
7	วางแผนการปฏิบัติการ มีโครงสร้างตามสายบังคับบัญชา รอบครอบในการปฏิบัติงาน	3

	บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม	
8	บริหารงานอย่างรอบครอบ มีความยืดหยุ่นในการสั่งงานโดยคำนึงถึงความสามารถของครู พร้อมนิเทศติดตามอย่างมีขอบเขต	2
9	มีความเมตตา ปฏิบัติต่อครูดุจครอบครัวและมีความยุติธรรม	1
10	เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ไม่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	3
11	สร้างกิจกรรมที่หลากหลายให้คณะครูเกิดความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	2
	รวม	**27**

จากตารางที่ 6 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บรรยากาศองค์การแบบปิด ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ ส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับคณะครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน (ความถี่ 4) บรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ มีภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสารและตัดสินใจด้วยศาสตร์และศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 5) บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ไม่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ (ความถี่ 3)

อภิปรายผลการวิจัย

จาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศในการบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความสัมพันธ์กันในด้านการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจและให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร โมราอรรต์ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับกิติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า

2.1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ด้านมิติห่างเหิน ด้านมิติเป็นแบบอย่าง และด้านมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานทั่วไปขององค์การย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามสภาพงานและเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยง บุญพา (2563) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อครูโดยแสดงออกถึงความเมตตากรุณา สนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์อัมพร เชื่อมทอง (2562) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ (2561) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติอุปสรรคมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องจากในสถานศึกษา มีหลายงานที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานซับซ้อนเกินความจำเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูค่อยข้างดีมาก มิติห่างเหิน มิติกรุณาปราณี พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมในมิติห่างเหินมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการโยกย้ายผู้บริหารบ่อย ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ สินนาม (2563) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสากร สนศรี (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมสวัสดิการและสมรรถนะให้กับคณะครู ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน มีทักษะการสื่อสารและตัดสินใจด้วยศาสตร์และศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ไม่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มิติขาดความสามัคคี ครูทุกคนควรรู้หน้าที่ของตนเอง และช่วยเหลือกันในทำงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 มิติอุปสรรค ควรมีการลดระเบียบขั้นตอนลงเพื่อลดภาระงาน ทำให้งานไม่เกิดความล่าช้า

1.3 มิติห่างเหิน การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ไม่มีมีการแบ่งพรรคพวก

1.4 มิติกรุณาปราณี ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และแสดงความห่วงใยอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มิติขาดความสามัคคี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มิติกรุณาปราณี

2.3 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

กิติยา แสนสุข (2557). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์เพ็ญ สินนาม. (2563). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

จันทร์อัมพร เชื่อมทอง. (2562). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศากร สนศิริ. (2554). **บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545) **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553) **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ประยง บุญพา (2563). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัฐมาภรณ์ วิฬาสุวรรณ์. (2565). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ (2561). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิญดา กาวิตา. (2553). **บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริอร โมราอรรต์. (2558). **บรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 บุรีรัมย์.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.

Halpin, A. W., and Crofts, D. B. (1963). **The organizational climate of school.** Chicago : Midwest Administration Canter.

Krejcie, R.V., and Morgan, D. W. (1970 อ้างใน พัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ, 2561). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

Management of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office.

สายพิน จารัตน์ , วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Saipin Jarat, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail :chiraphath.m@gmail.com, wiralphath@nmc.ac.th
(Received : 22 December 2023 ; Edit : 16 January 2024 ; accepted : 17 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 59 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.799 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.72, S.D.=0.207) 2.ด้านหลักความคุ้มค่า($\overline{X}$ = 4.59,S.D.= 0.260) 3. ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ =4.58, S.D.= 0.372) 4. ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$ =4.58, S.D.= 0.239) 5.ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.= 0.310) 6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =4.56, S.D.= 0.143)

คำสำคัญ: การบริหาร,หลักธรรมาภิบาล,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the administration of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group; Under the Loei Provincial Learning Promotion Office 2) To compare the administration of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group. Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office. Classified by position and work experience The sample group used in the research was educational institution administrators and teachers working in educational institutions in the Sri Song Rak zone group. Under the Loei Provincial Learning Promotion Office, academic year 2023, numbering 59 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 -1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.799. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard and t-test (t-test)

The research results found that

1.Management of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group. Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office. at the highest level

2. Comparative results of the administration of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group. Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office. Classified by position There are no different practices.

3. Comparative results of the administration of educational institutions using the principles of good governance of the Sri Song Rak Zone Group. Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office. Classified according to work experience There were no differences in practices in all 6 areas as follows: 1. Principle of responsibility (X =4.72, S.D.=0.207) 2. Principle of value for money (X = 4.59, S.D.= 0.260) 3. Principle of transparency (X =4.58 , S.D.= 0.372) 4. Moral principles (X =4.58, S.D.= 0.239) 5. Rule of law (X = 4.57, S.D.= 0.310) 6. Participation principles (X =4.56, S.D.= 0.143)

Keywords: administration, principles of good governance, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันมีผลทำให้กติกาของสังคมและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ใช้อยู่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยมีแนวทางการปรับปรุงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่เป็นจุดร่วมเหมือนกันคือความสงบสุขของประชาชน ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการหลายประการ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาในหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิรูประบบบริหารปฏิรูปครูและปฏิรูปการเรียนการสอนซึ่งประกอบกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทยทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมสังคมเสื่อมศรัทธาในภาครัฐ รวมถึงเรื่องการบริหารและการทุจริตประพฤติมิชอบในวงการศึกษาของไทยผู้ปกครองนักเรียนเรียกร้องสิทธิเกิดวิกฤตศรัทธาต่อโรงเรียนมีปัญหาสังคมปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนก้าวร้าวมีมากขึ้นนับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตร ฐานมีคุณภาพที่ดีและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องยึดการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใสได้รับการยอมรับและเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมายึดในการบริหารงานทุกด้านอยู่เสมอ เพื่อ

การทำงานที่มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยจะศึกษาในลักษณะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการ

สกร.อำเภอภูเรือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 'ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจากความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาที่ดีผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานและนักเรียน ทำให้ผู้ร่วมงานและนักเรียนเกิดขวัญและกำลังใจรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและเกิดเรียนรู้ที่ดี ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สกร.อำเภอภูเรือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยผู้ศึกษาจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

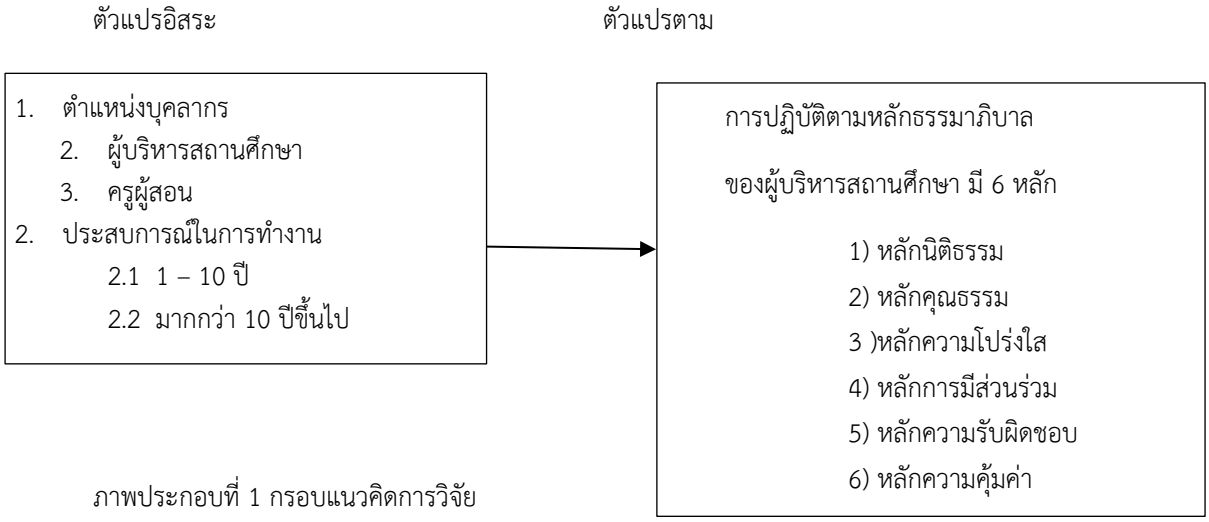
1. เพื่อศึกษา การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการศึกษา การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวัน ที่ 10 สิงหาคมพ.ศ. 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วัน ที่11 สิงหาคมพ.ศ. 2542 เป็นต้นมาโดย

ระเบียบนี้กำหนดให้ทุก หน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลักได้แก่หลัก นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ได้ขอบเขตเนื้อหา ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย แตกต่างกัน

2.บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 74 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 59 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วแต่ความเหมาะสม ซึ่งจำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) และคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ประกอบด้วย 6 หลัก คือ

1 หลักนิติธรรม

2 หลักคุณธรรม

3 หลักความโปร่งใส

4 หลักการมีส่วนร่วม
5 หลักความรับผิดชอบ
6 หลักความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามแนวคิด สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวัน ที่ 10 สิงหาคมพ.ศ. 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วัน ที่11 สิงหาคมพ.ศ. 2542 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) และคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) โดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

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 ในสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.799

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 59 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 – 143) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

ตารางที่ 1ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	หลักคุณธรรม	4.57	0.310	มากที่สุด	5
2	หลักความโปร่งใส	4.58	0.239	มากที่สุด	4
3	หลักการมีส่วนร่วม	4.58	0.372	มากที่สุด	3
4	หลักความรับผิดชอบ	4.56	0.143	มากที่สุด	6
5	หลักความคุ้มค่า	4.72	0.207	มากที่สุด	2
6	หลักคุณธรรม	4.59	0.260	มากที่สุด	1
ภาพรวม		4.60	0.094		

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.60, S.D.= 0.094) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด(ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.72, S.D.= 0.207) รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า($\overline{X}$ = 4.59, S.D.= 0.260) และด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ =4.58, S.D.= 0.372) หลักคุณธรรม ($\overline{X}$ =4.58, S.D.= 0.239) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.= 0.310)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	หลักคุณธรรม	4.47	0.462	4.58	0.304	-0.607	0.300
2	หลักความโปร่งใส	4.60	0.346	4.58	0.236	0.125	0.346
3	หลักการมีส่วนร่วม	4.67	0.577	4.57	0.365	0.429	0.235
4	หลักความรับผิดชอบ	4.87	0.115	4.56	0.143	-1.157	0.548
5	หลักความคุ้มค่า	4.47	0.115	4.71	0.209	1.277	0.119
6	หลักคุณธรรม	4.60	0.346	4.59	0.258	0.092	0.620
ภาพรวม		4.61	0.135	4.60	0.093	0.220	0.350

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	หลักคุณธรรม	4.51	0.295	4.62	0.316	-1.335	0.760
2	หลักความโปร่งใส	4.54	0.200	4.61	0.261	-1.105*	0.049
3	หลักการมีส่วนร่วม	4.63	0.332	4.54	0.396	0.976	0.132
4	หลักความรับผิดชอบ	4.53	0.140	4.58	0.144	-1.161	0.609
5	หลักความคุ้มค่า	4.69	0.186	4.74	0.221	-0.826	0.253
6	หลักคุณธรรม	4.53	0.227	4.63	0.275	-1.522*	0.008
ภาพรวม		4.57	0.084	4.62	0.096	-1.886	0.059

*p ≤ .05

ตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้แก่ ด้านที่ 2 ,6 โดยผู้

มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า 1-10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลยผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรมทั้งนี้ หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารงานจัดการและการควบคุมดูแลสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับบริการนอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังสร้างสังคมที่สามารถอยู่รวมกันได้อย่างสงบสุข ตั้งอยู่ในครรลองคลองธรรม และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินญา ศิริประโคน (2561:51) วิธีการและรูปแบบของการบริหารต่างๆอีกทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในแนวทางตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทำให้การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่มีบทบาทที่สุดในโรงเรียนคุณภาพของการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าหากสามารถบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลครบถ้วนทั้ง 6 ด้าน ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษารัตน์ ดาวลอย (2564:74) จากงานวิจัยที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี จะต้องตระหนักเห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาใช้เป็นแนวทางการบริหารที่ทิศทางชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายก่อเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลข้างต้นจะเห็นว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบสังคมที่มีความสำคัญครอบคลุมทุกภาคส่วน เป็นกฎเกณฑ์ในการบริหารที่มีความเป็นธรรม ประชาชนทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังช่วยกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยเกิดความสมบูรณ์ ระบบการบริหารงานของรัฐมีความยุติธรรม และทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายได้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่มีประสบการณ์ในทำงาน 1- 10 ปีกับ 10 ขึ้นไป มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการบริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีวิธีการที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรจนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีการเรียนรู้ผ่านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการบริหาร จนเกิดเป็นองค์ความรู้ สอดคล้องกับ สิชล เพิ่มพูน (2560) ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านหลักนิติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับจุฑามาสนาคปฐม (2559) การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี พบว่ารายด้านแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า แตกต่างกัน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโซน

ศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งในทุกๆด้าน โดยแต่ละคนจะมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการทำงานของหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกัน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุจิตรา เรื่องยิ่ง (2560) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาสอยดาวเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ในทุกระดับการศึกษาให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

1.2 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปทำการพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลควรจัดทำสถิติข้อมูลและรายงานสรุปผลการพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้และให้ความสำคัญกับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นดังนี้

2.1 ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการศึกษาระดับอื่น หรือหน่วยงานต่างๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้สอดคล้องกันทุกระดับการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550. แนวทางการกระจายอำนาจกรบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นายกรัฐมนตรี, สำนัก. (2550). ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กาฬสินธุ์ :ประสานการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด.(2553). การวิจัยเบื้องต้น,พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น 136-143.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนัก นายกรัฐมนตรี.

จรรยาบรรณวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:ข้าวฟ้าง.(2556). นักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : คืน ปรินท์ดิ้ง.

พระครูสมุห์บัญชาทุฒโน (กันทรง). (มกราคม-มษายน 2559). "พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา," วารสารครุศาสตร์ปริทรรตน์ฯ. 3(1) : 30-81,83-87.

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม. (กุมภาพันธ์ 2560), "คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา,"วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 1(2) : 1,3,11-12.

"พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546,"ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก (ง ตุลาคม 2546) : หน้า 2.

วิภาส ทองสุทธิ์. "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 กรณีศึกษาโรงเรียนภูวิทยา จังหวัดนครราชสีมา." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 10, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564): 155.

ศุภณัฐ กุมภาว์. "การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3." วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์7, 7 (กรกฎาคม 2563): 281.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบทางสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สถาบันพัฒนาบริหาร ศาสตร์, 2561.

Blumel, C.M. (2000). Foreign aid ,donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya). Ph.D. Thesis, University of Maryland.

Burge, C.V.C. (2001). In Search of Good Governance. Decentralization and Democracyin Ghana, U.S.A. Ph.D. Thesis, Northern Illinois University.

Casey-Cooper, M. (2005). Educational Governance of the Morongo Unified School

District (California). [online]. Available from : http://wwwlib.umi.com. [accessed 16 May 2021].

Chambers, J.K. (2003). Sociolinguistic Theory. 2nd ed. Oxford : Polity Press.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). Educational Administration, Theory, Research and Practices. 6th ed. New York : McGraw-Hill.

การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

Teamwork management of school administrators in the Sri Song Rak Zone Group Under the jurisdiction of the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement

จิรภัทร นามพุทธา, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Chiraphath Nambuddha, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail :chiraphath.m@gmail.com, wiralphath@nmc.ac.th
(Received : 23 December 2023 ; Edit : 17 January 2024 ; accepted : 17 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 59 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research focuses on the management of teamwork among school administrators in the Sri Song Rak zone group. Under the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement. With the objective of 1) to study the management of teamwork among school administrators in the Sri Song Rak zone group. Under the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement. 2) To compare the teamwork management of school administrators in the Sri Song Rak zone group. Under the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement, classified by position and work experience. The sample group used in the research was educational institution administrators. and teachers of educational institutions in the Sri Song Rak zone group Under the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement, in the academic year 2023, the number is 59 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and cluster random sampling. The tool used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 -1.00 and a confidence value of the entire questionnaire equal to .97. Statistics used for analysis Data includes frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test (t-test)

The results revealed that

1. Teamwork management of school administrators in the Sri Song Rak Zone Group Under the jurisdiction of the Loei Provincial Learning Promotion Office. Overall, it is included at a high level.

2. Comparative results of teamwork management of school administrators in the Sri Song Rak zone group. Under the jurisdiction of the Loei Provincial Office Of Learning Encouragement. Classified by position Overall, they are not different except Continuous improvement They were significantly different at the .05 level and classified according to work experience. Overall and each aspect is not different.

Keywords : Administration, Teamwork, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) เป็นแผนที่กำหนดเส้นทางและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว 20 ปี โดยเน้นเพิ่มความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างพลังงานสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะให้กับทุกวัย เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ยุทธศาสตร์ยังเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นผู้นำและสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาสถานที่เรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ยุทธศาสตร์นี้ยังเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้ การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังเน้นการเข้าถึง และการใช้เทคโนโลยีการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อความเสมอภาค และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศในการศึกษา นอกจากนี้ยังสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในการศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ สร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและต่อยอดความรู้ในทุกวัย ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการ วางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ – ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมมีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) ฉบับนี้ จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายหลักและวางยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับสภาวการณ์ของกระทรวงฯ สามารถตอบสนอง ต่อแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของแผนแม่บทฯ ในช่วงแรก ดังปรากฏใน ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริม

ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา ระบบและวิธีการคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อได้รับการปรับปรุงพัฒนา มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น อีกทั้ง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ได้นำรูปแบบแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน. (พ.ศ.2560-2579) นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2566) เป็นแผนแม่บทหลักมาปรับใช้ ให้มีบทบาทภารกิจในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลสู่การปฏิบัติผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ อย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานด้านการเพิ่มศักยภาพและกระจายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและเท่าเทียม จนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การยกระดับการศึกษาของประชาชนตามโครงการพัฒนาการประเมินเทียบระดับการศึกษาและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพโดยการผลิต พัฒนา และเผยแพร่สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การจัดการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยในแหล่งเรียนรู้ และอีกหลากหลายโครงการ/กิจกรรม ภายใต้นโยบายการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สาม (พ.ศ. 2562-2571)

นอกจากนี้ สถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย นำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เกี่ยวกับการศึกษา นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ของ สำนักงาน กศน. (พ.ศ.2566) มาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนงานการศึกษา ยังพบว่าสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย นำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานด้วยเช่นกัน อันประกอบไปด้วย ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาแห้ว ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอด่านซ้าย และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเรือ โดยมุ่งเน้นการทำงานสอดรับนโยบายได้อย่างมีคุณภาพโดยการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี จากนโยบายดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละกิจกรรมนั้นจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา มีการติดต่อประสานงานมีความคิดเห็นร่วมกัน ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมรวมทั้งเป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 19)

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการที่จะบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารนั้น ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์กร สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น การร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหาร และผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริม

การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน, 2551 :21)

การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาตามรูปแบบเดียวกันให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด แต่ทว่าการทำงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ มีการทำงานเฉพาะด้านอันหลากหลาย ด้วยปัจจัยบางอย่าง เช่น ความแตกต่างกันของช่วงอายุ ประสบการณ์ เพศ วุฒิการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น อาจจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย มีภารกิจในการจัดกิจกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกช่วงวัย มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบล ครู ศรช. และครูผู้สอนคนพิการ ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องของช่วงอายุ ประสบการณ์ เพศ วุฒิการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถานภาพ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและทุกคนมีความพึงพอใจ

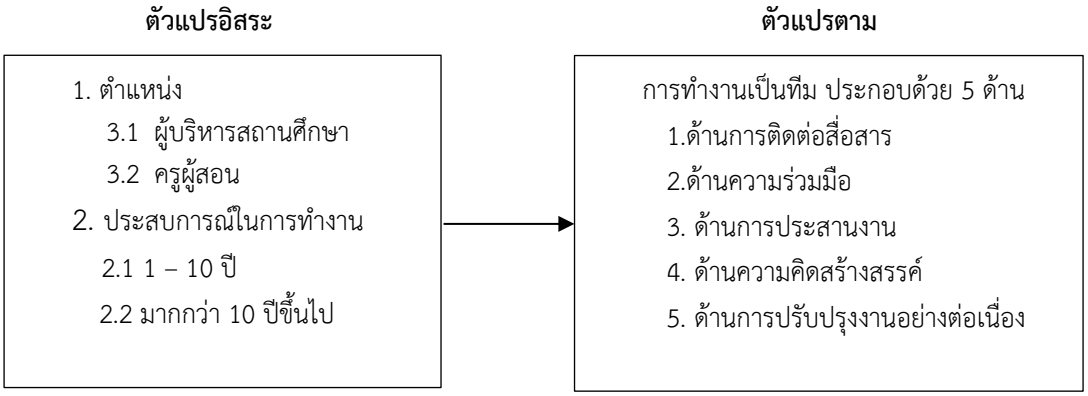
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig. 1996 : 74)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลยแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 74 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 59 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970 : 608) และได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม

ตัวแปร

การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านความร่วมมือ
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig. 1996 : 74) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก งานวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ของ นพวรรณ คงพลิ้ว (2563) ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 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 ในสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 59 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.363	มาก	1
2	ด้านความร่วมมือ	4.45	0.358	มาก	5
3	ด้านการประสานงาน	4.46	0.406	มาก	4
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.316	มาก	3
5	ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.375	มาก	2
	ภาพรวม	**4.46**	**0.320**	**มาก**	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.= 0.320) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.363) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.375) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.= 0.316) และด้านการประสานงาน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.= 0.406) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.358)

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรักสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.81	0.165	4.45	0.362	1.692	0.070
2	ด้านความร่วมมือ	4.25	0.330	4.46	0.359	-0.988	0.507
3	ด้านการประสานงาน	4.53	0.231	4.46	0.414	0.300	0.133
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.50	0.333	4.46	0.318	0.205	0.818
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.144	4.46	0.383	0.533*	0.039

ภาพรวม	**4.52**	**0.184**	**4.46**	**0.327**	**0.331**	**0.164**

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.49	0.386	4.45	0.351	0.423	0.607
2	ด้านความร่วมมือ	4.54	0.362	4.39	0.348	1.570	0.926
3	ด้านการประสานงาน	4.55	0.369	4.41	0.424	1.351	0.605
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.49	0.349	4.44	0.294	0.597	0.407
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.383	4.45	0.373	0.500	0.793
	ภาพรวม	**4.52**	**0.329**	**4.43**	**0.314**	**1.056**	**0.929**

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่าการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดม ความคิดช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกัน ของบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งาน นั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว เช่นเดียวกับ กมลชนก ศรีวรรณา (2561) และ Romig (1996: 74) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกัน ได้กล่าวถึงเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การติดต่อสื่อสาร สมาชิกในทีมต้องมีการสื่อสาร

กันอย่างเปิดเผยและมีการรับฟังที่ดีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การเผยแพร่ข้อมูลและความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญ ความร่วมมือ การทำงานร่วมกันในทีมเพื่อการช่วยเหลือและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาง การแบ่งปันข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของทีม การประสานงาน สมาชิกทีมต้องมีการประสานงานกันในการทำงาน การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ สมาชิกต้องมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา กระตุ้นความคิดใหม่ๆ และนำไปใช้ในการปรับปรุงงาน การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนางาน การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงคุณภาพอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ คงพริ้ว (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่ างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร วิธีการประสานงานที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า สภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานของทีมงาน อยู่ในระดับมากด้านการวางแผนงานของทีมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนสภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเก็บข้อมูลของทีมงาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการยอมรับจากเสียงข้างมาก มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกภายในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้นำที่ดีมีความกล้าตัดสินใจ และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของทีมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งในหน้าใดก็ตาม โดยทุกคนจะมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น รองลงมาคือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ต่อด้วยด้านการประสาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามระดับชั้น พบว่าโดยรามและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตา เล็กเจริญสุข (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปีส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู มีระดับตำแหน่งอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 - 10 ปี มีอาชีพข้าราชการ และพบว่าปัจจัยองค์ประกอบทีมแก่ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านการด้านกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทีม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับทีม มีการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างดี สามารถการแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกที่ดี และสมาชิกไม่มีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษา ควรมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและลำพัง เพราะความคิดลบอาจเป็นสาเหตุไม่มีอคติต่อผู้อื่นและอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน รายได้ ระดับตำแหน่ง อาชีพที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกันสำหรับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และปัจจัยองค์ประกอบของทีม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรของสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั่นไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ทุกคนจะมีทักษะความรู้ความสามารถในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญ ต่อด้วยด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มุ่งต่อความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ อินผา (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม และด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสุชา เพชรกาญจน์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมมือและด้านการมี

ความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ในภาพรวม ด้านการร่วมมือ ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ทั้งในภาพรวม และในทุกรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในด้านประสานงาน และด้านความร่วมมือ ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ควรส่งเสริม สนับสนุนการร่วมมือกัน โดยการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการทำงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการนิเทศ ติดตามผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

2.3 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กมลวรรณ อินผา. (2560). **การศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). **การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปณิตา เล็กเจริญสุข. (2564). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

พงศ์ณภัทร นันศิริ. (2562) **การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**.**

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสุชา เพชรกาญจน์. (2564). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Romig.D. (1996). **Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork.** Chicago: Irwin. : 74

แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

The Guideline Development for Participative Administration in Schools Under Buriram Primary Educational Service Area Office 1

อิสระ ออมอด , กรองทิพย์ นาควิเชตร , วิภาส ทองสุทธิ์
Isara Aom-od , Krongtip Nakvichet , Wiphat Thongsoot
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail : isaraaomod@gmail.com, Krongtip.nakvichet@gmail.com
(Received : 24 December 2023 ; Edit : 15 January 2024 ; accepted : 16 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา 3) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 342 คน โดยเลือกแบบเจาะจงตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) สำรวจแนวทางเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการของทางสถานศึกษา ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูร่วมกันมีโดยการกำกับติดตามและสรุปรายงานผลโครงการตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การบริหาร, การมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the level of participatory administration in educational institutions. Under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare participatory management in educational institutions. Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Education level and size of educational institution. 3) Study guidelines for developing participatory administration in educational institutions. Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group consisted of 342 school administrators and teachers. By choosing specific proportions. Research tools It's a questionnaire. and interview form The consistency index was obtained between 0.80 - 1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.94. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-tests and F-tests explore qualitative approaches.

The research result found that;

1. Participatory management in educational institutions Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall level is at a high level.

2. Participatory management in educational institutions Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Classified by educational level and classified according to the size of the educational institution. Overall, they are significantly different at the .05 level.

3. Guidelines for developing participatory administration in educational institutions. Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office 1, It was found that administrators should involve teachers in exchanging opinions about the school's projects. Allow teachers to participate in administration to their fullest potential. There is a joint evaluation of the performance of administrators and teachers by monitoring and summarizing project results according to the educational institution's action plan.

Keywords : Administration, Participative

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากบริบทสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ความเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียนและสังคมโลก อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 กับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งยุทธศาสตร์ข้อ 6 มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8 (2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542 : 4) ยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์ ไปสู่การปฏิบัตินั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรและสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดที่จะมุ่งมั่นผลักดันการดำเนินแผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้ในแผนและในการดำเนินงานโครงการสำคัญต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ

วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นเอกภาพและการสื่อสารระหว่างส่วนราชการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จึงกำหนดแนวทางที่สำคัญในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่ามีปัญหาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารบางส่วนยังขาดการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยบางเรื่องครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้ มีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อการตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมในการดำเนินงานที่ชัดเจน การทำงานของครูแต่ละครั้ง ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือ ในการตัดสินใจ สอนงานที่จำเป็น รวมถึงบางครั้ง ไม่ค่อยได้ให้บทบาทหน้าที่ อำนาจ ในการตัดสินใจด้วยตนเอง หรือความเป็นอิสระในการทำงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้แล้ว การให้โอกาสในการทำงานใหม่ ๆ การรับฟังความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ขณะเดียวกัน ผู้บริหารไม่ยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากครู หรือนำไปใช้ เป็นแนวทางในการบริหารงาน ส่วนใหญ่ใช้ความคิดเห็นของตนเองในการตัดสินใจ หรือลงมือทำงานเพียงฝ่ายเดียว (วรินทร ทองพิมาย, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2566) นอกจากนั้น ผู้บริหารชอบออกคำสั่งให้ครูศึกษา ค้นคว้า และลงมือทำเอง โดยขาดกระบวนการสอนงานที่ดี ครูขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน การให้คำปรึกษาระหว่างการทำงาน เมื่อถึงเวลาที่กำหนด ผู้บริหารจะทวงงานและตำหนิครูที่ทำงานไม่เสร็จ แต่ไม่ให้คำแนะนำ หรือสร้างกำลังใจกับครู ที่รับผิดชอบงานนั้นๆ โดยสรุป ผู้บริหารยังบริหารสถานศึกษายังไม่ให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเท่าที่ควร (พะยอม ศรีวัชรามาศ, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2566)

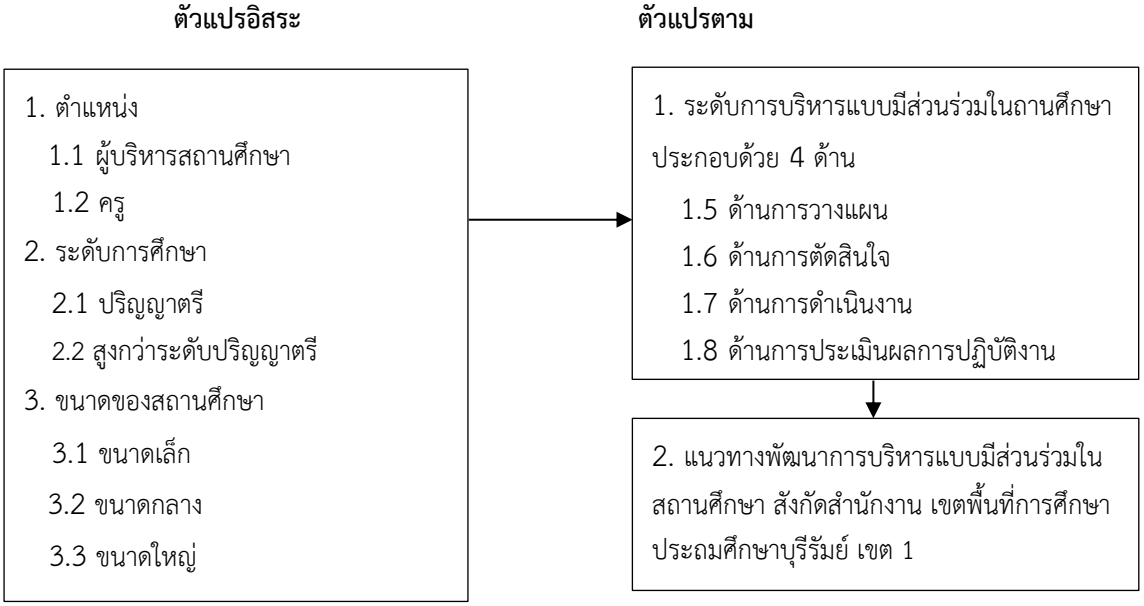
จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551ก : 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 201 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น 2,569 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) โดยเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน และขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มโรงเรียนให้กระจายไปตามขนาดสถานศึกษา ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 342 คน จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

2.1 ตำแหน่ง จำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 107 คน
2.1.2 ครู	จำนวน 235 คน
รวม	จำนวน 342 คน

2.2 ระดับการศึกษา จำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

2.2.1 ปริญญาตรี	จำนวน 173 คน
2.2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	จำนวน 169 คน

รวม จำนวน 342 คน

2.3 ขนาดสถานศึกษา จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

2.3.1 ขนาดเล็ก จำนวน 100 คน

2.3.2 ขนาดกลาง จำนวน 200 คน

2.3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คน

รวม จำนวน 342 คน

3. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling ซึ่งมีเกณฑ์การการเลือก ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากสถานศึกษาต้นแบบที่มีการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากสถานศึกษาต้นแบบที่มีการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 คน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากสถานศึกษาต้นแบบที่มีการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน

ตัวแปร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551ก : 1)

1) ด้านการวางแผน
2) ด้านการตัดสินใจ
3) ด้านการดำเนินงาน
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรกในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบการสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาจากเอกสารตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 - 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 50 คน

1.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 48 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรกในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบการสัมภาษณ์

2.4 นำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เสนอเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามความเหมาะสม เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์บุรีรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 360 ชุด เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 342 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95

1.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10 - 15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์บุรีรัมย์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 98 - 100) 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

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

1.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2.การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมด แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	3.41	0.44	ปานกลาง	4
2	ด้านการตัดสินใจ	3.45	0.58	ปานกลาง	3
3	ด้านการดำเนินงาน	3.47	0.54	ปานกลาง	2
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.64	มาก	1
	ภาพรวม	3.59	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.02 , S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงาน

($\overline{X}$ = 3.47, S.D.= 0.54) ด้านการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.45, S.D.= 0.58) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 3.41, S.D.= 0.44)

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	3.36	0.48	3.43	0.43	-1.395	0.164
2	ด้านการตัดสินใจ	3.37	0.64	3.49	0.55	-1.798	0.073
3	ด้านการดำเนินงาน	3.34	0.56	3.53	0.53	-3.079*	0.002
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.64	4.12	0.62	-4.536*	0.000
	ภาพรวม	3.46	0.49	3.64	0.42	-3.481*	0.001

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	3.42	0.42	3.39	0.47	0.62	0.54
2	ด้านการตัดสินใจ	3.49	0.51	3.41	0.64	1.37	0.17
3	ด้านการดำเนินงาน	3.53	0.49	3.40	0.58	2.15*	0.03
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.61	3.90	0.66	3.43*	0.00
	ภาพรวม	3.65	0.39	3.53	0.49	2.47*	0.01

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.15	2	1.08	5.58*	0.00
	ภายในกลุ่ม	65.42	339	0.19		
	รวม	67.57	341			
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.39	0.67
	ภายในกลุ่ม	115.24	339	0.34		
	รวม	115.51	341			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	2.47	0.09
	ภายในกลุ่ม	98.80	339	0.29		
	รวม	100.24	341			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	46.98	2	23.49	84.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	93.88	339	0.28		
	รวม	140.86	341			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.65	2	2.82	15.19*	0.00
	ภายในกลุ่ม	62.99	339	0.19		
	รวม	68.64	341			

*p < .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

5.1 ด้านการวางแผน ผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการของทางสถานศึกษาเพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามากขึ้น สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนในการเขียน โครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการประจำปี และงานทางด้านวิชาการมากขึ้น

5.2 ด้านการตัดสินใจ ผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สถานศึกษาสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งช่วยสนับสนุนในการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษามีการประชาสมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ และสถานศึกษามีการดำเนินการให้ผู้ปกครองนักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการจัดโครงการร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

5.3 ด้านการดำเนินงาน ผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ควรจัดให้มีสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครู สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อชื่นชมความสำเร็จของทางโรงเรียนร่วมกัน และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ควรให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ กระบวนการขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและครูและผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและมีการสรุปรายงานประจำปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ ยลไชย (2662) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัชพรรณ กันทะเนตร (2564) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่าง จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ ยลไชย (2662) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีระภา มีหวายหลีม (2564) ที่ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่าง จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุโณทัย ส่งศรี (2555) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครู อำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระบบการบริหารจัดการจากผู้บริหารโรงเรียน

ที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยทางการบริหารที่พร้อมสำหรับบริหารจัดการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา หานุภาพ (2564) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีระภา มีหวายหลีม (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการของทางสถานศึกษา ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู ร่วมกันมีโดยการกำกับติดตามและสรุปรายงานผลโครงการตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเรื่องขอบเขตของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารงานโรงเรียนแต่ละด้าน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มบุคลากรภายใน และเต็มใจรับสถานการณ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้น คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.2 โรงเรียนควรกำหนดนโยบายการให้ โอกาสผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน พร้อมกับการส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการบริหารงานโรงเรียน

1.3 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการจัดการศึกษา หลักสูตร งานบริหารโรงเรียนแก่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยกิจกรรมอบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

1.4 โรงเรียนควรจัดระบบโครงสร้างการบริหารให้มีฝ่ายมวลชนสัมพันธ์เป็นงานหนึ่งเพื่อช่วยผู้บริหารในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการระดมสมองเพื่อการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้มากขึ้นโดยแยกกลุ่มผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ตัวแทนชุมชน แบบเชิงลึก

2.2 ควรนำแนวทางที่ได้ไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ จะทำดี (2560). **การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

กรรณิกา เพชรศรี (2556). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

จีระภา มีหวายหลึม (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีษเกษ.

ไชยา หานุภาพ (2564) **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2662). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธัชพรรณ กันทะเนตร (2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.

บุญชม ศรีสะอาด (2545) การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีรยาสาส์น.

เพ็ญพิศ ผาพองยุน (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. บุรีรัมย์** : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ , (2553). **รายงานการวิจัยการพัฒนาระบบการประสานราชการแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564.**กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, (2551ก) **คู่มือหรือแนวทางการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในระดับกระทรวงที่ระดับนโยบาย.** กรุงเทพฯ :ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

อรุโณทัย ส่งศรี (2559). **การมีส่วนร่วมในงานบริหารวิชาการของครู อำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970 อ้างใน พัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ, 2561). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3) , 607 - 610.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Strategic management of educational institution administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office Area 2

กรองทิพย์ นาควิเชตร และกิตตินันท์ ฤทธิวงศ์
วิทยาลัยนครราชสีมา
Krongtip Nakvichet, Kittinan Littiwong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : Krongtip.nakvichey@gmail.com, Rkittinan1725@gmail.com
(Received : 22 December 2023 ; Edit : 16 January 2024 ; accepted : 17 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 302 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การจัดทำกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุม

คำสำคัญ : สถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารเชิงกลยุทธ์

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the strategic management level of educational institution administrators. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2) Compare the strategic management of educational institution administrators. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by position, work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for promoting strategic management of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the sample group consisted of 302 school administrators and teachers. The instrument was a 5-level questionnaire with a confidence value between 0.80 - 1.00. The data were analyzed to find frequency, percentage, mean, and section value. standard deviation T-test and F-test

The results of the research found that 1) strategic management of educational institution administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 is at the highest

level. 2) Compare the strategic management of educational institution administrators. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by position, overall there is no difference. Classified according to work experience Overall, they differed significantly at the .05 level and were classified according to the size of the educational institution. Overall, they are not different. 3) Guidelines for promoting strategic management of educational institution administrators. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, it was found that school administrators should have strategic management in 4 areas, including 1) environmental analysis, 2) strategy preparation, 3) strategy implementation, and 4) evaluation. and control

.

Keywords : Educational institutions, educational institution administrators, strategic management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 1) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ในจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และ โลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และทักษะของประชากรในศตวรรษ ที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 รวมทั้งการพัฒนาการศึกษากับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา และจากสภาวการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมายตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญ และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (2560 : 30) จึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

โดยพบว่าปัญหาจากการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันมีหลายสาเหตุ ได้แก่ 1) การเข้าไม่ถึงการศึกษาเนื่องจากปัญหาการเงิน การเดินทาง หรือปัญหาที่ทำให้การศึกษาเป็นไปได้ยาก 2) คุณภาพการศึกษา อาทิเช่น ระบบการศึกษาที่ไม่มีความหลากหลาย ครูขาดความรู้ความสามารถ และการขาดความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา 3) การนำเทคโนโลยีเข้าสู่การศึกษา และ 4) ปัญหาในการจัดการระบบการศึกษา การวางแผนการสอน การจัดทำหลักสูตร และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ ดังนั้น การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร การพัฒนาตลอดจนการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (2566 : 25) มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งภารกิจหลักและงานนโยบายต่างๆ จึงสามารถสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยภาพรวม 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา 2) ด้านโอกาสทางการศึกษา 3) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารหรือ

การจัดการ (Managerial skills) ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค(Technical skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) ทักษะด้านการประสมแนวความคิด(Conceptual skills) นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Goal) ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วันวิภา ทำประโยชน์.2565 : 15) กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดเป้าหมาย และ ภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริมสร้างสรรค์สิงใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน (คมกฤช พรหมฉิน, 2563 : 37)

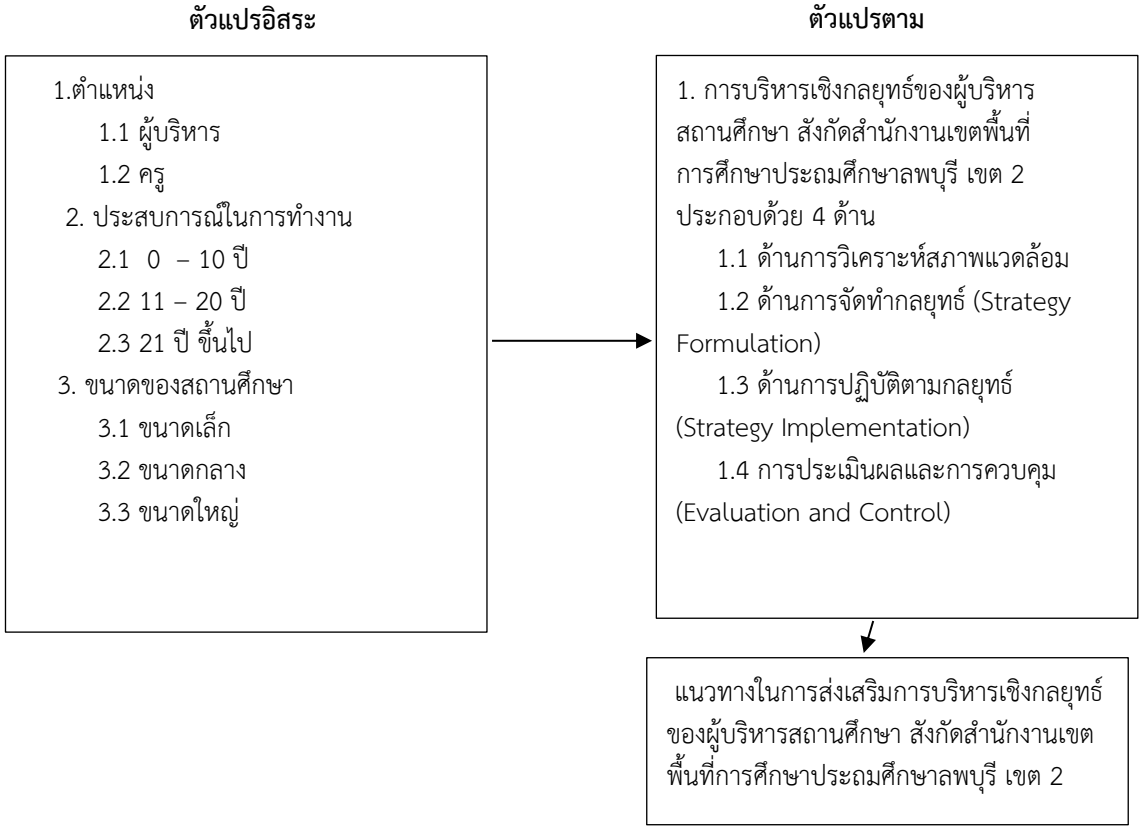
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ สุปรียา ชินพะวอ (2562), จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561), พรพิมล อุนเสียม (2561), Thomsan Strickland & Gamble (2007), Wheelen and Hunger (1999), Hunger & Wheelen (1995), Thompson and Strickland (1995), และ Certo & Peter (1991) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) ด้านการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,391 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ สุปรียา ชินพะวอ (2562), จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561), พรพิมล อุ่นเสียม (2561), Thomsan Strickland & Gamble (2007), Wheelen and Hunger (1999), Hunger & Wheelen (1995), Thompson and Strickland (1995), และ Certo & Peter (1991) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) ด้านการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยคือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การติดตามควบคุมและประเมินผล โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน สมศ.ในระดับดี ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างๆ รวมทั้งหมดจำนวน 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่า ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เท่ากับ 0.86

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพตามความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด : 2556: 121) 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

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

1.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยนำมาวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.76	0.38	มากที่สุด	1
2	การจัดทำกลยุทธ์	4.74	0.41	มากที่สุด	2
3	ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์	4.74	0.40	มากที่สุด	3
4	การประเมินผลและการควบคุม	4.73	0.42	มากที่สุด	4
	ภาพรวม	4.74	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.38) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.41) และด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.40) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลและการควบคุม ($\bar{X}$ = 4.73, S.D.= 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2 – ตารางที่ 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.78	0.38	4.75	0.39	0.56	0.58
2	การจัดทำกลยุทธ์	4.77	0.41	4.73	0.41	0.70	0.49
3	ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์	4.77	0.39	4.73	0.41	0.85	0.40
4	การประเมินผลและการควบคุม	4.76	0.40	4.73	0.42	0.58	0.56
	ภาพรวม	4.77	0.40	4.74	0.41	0.67	0.51

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่มภายใน	10.65	2	5.33	46.99*	0.00
	กลุ่ม	33.89	299	0.11		
	รวม	44.54	301			
การจัดทำกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	11.32	2	5.66	43.33*	0.00
	กลุ่ม	39.05	299	0.13		

	รวม	50.36	301			
ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	12.58	2	6.29	51.59*	0.00
	กลุ่ม	36.42	299	0.12		
	รวม	50.36	301			
การประเมินผลและการควบคุม	ระหว่างกลุ่มภายใน	10.31	2	5.15	37.82*	0.00
	กลุ่ม	40.76	299	0.14		
	รวม	51.07	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	11.22	2	5.61	44.93*	0.00
	กลุ่ม	37.53	299	0.13		
	รวม	49.08	301			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลและการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-value
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.67	2	0.34	2.28	0.10
	กลุ่ม	43.87	299	0.15		
	รวม	44.54	301			
การจัดทำกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.44	2	0.22	1.32	0.27
	กลุ่ม	49.92	299	0.17		
	รวม	50.36	301			
ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.40	2	0.20	1.23	0.29
	กลุ่ม	48.64	299	0.16		
	รวม	49.04	301			
การประเมินผลและการควบคุม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.49	2	0.25	1.45	0.24
	กลุ่ม	50.57	299	0.17		
	รวม	51.07	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.50	2	0.25	1.57	0.23
	กลุ่ม	48.25	299	0.16		
	รวม	48.75	301			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คือ ควรมีการประชุมคณะครูและบุคลากร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการ SWOT เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน

วางแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านที่ 2 ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ควรมีการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาจากจุดแข็ง จุดอ่อน ที่ SWOT ได้ และดึงศักยภาพของหน่วยงาน ชุมชนทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่โรงเรียนตั้งไว้ ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ควรมีการจัดให้มีการทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กำหนดรายละเอียด ด้านต่างๆ มีวิธีการดำเนินงาน โดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลและการควบคุม ควรมีการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ รายงานผลเปรียบเทียบ และหาข้อบกพร่องและพัฒนาขึ้นในปีต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านการจัดทำกลยุทธ์ และด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลและการควบคุม ตามลำดับ อาจเนื่องจากในสถานศึกษามีการกำหนดแผนปฏิบัติการและการดำเนินการ มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา มีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้ไปในทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อสถานศึกษา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นไปตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิศา บุรินทร์กุล พระคะครูพิจิตรศุภการ และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งเน้น ตระหนัก และให้ความสำคัญ ต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมทรัพย บุญชาติ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษามีความหลากหลายและท้าทาย เป็นการทำงานที่ต้องรับมือกับสิ่งต่างๆ เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การวางแผนและพัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการเผยแพร่นโยบายการศึกษาให้เป็นที่รู้จักในชุมชน การต้องจัดการกับความหลากหลายของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับทุกคน ดังนั้นประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาอาจเป็นทั้งทางทีมผู้บริหารและการทำงานร่วมกับผู้คนทุกกลุ่ม เพื่อให้การเรียนรู้เป็นที่น่าสนใจและมีผลสัมฤทธิ์สูงในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ รัตนเจริญ และ กัลยมน อินทุสุต (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเพื่อช่วยให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อทำให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดการทรัพยากร งบประมาณ และสิ่งที่จำเป็นอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสทางการศึกษา มีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางภูมิปัญญาและสังคม มีการวัดและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และวิธีการการบริหาร ช่วยให้สถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนสำหรับนักเรียนและชุมชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิศา บุรินทร์กุล พระคระครูพิจิตรศุภการ และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คือ ควรจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดย SWOT Analysis ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ในด้านต่างๆ 2) การจัดทำกลยุทธ์ คือ ควรมีการกำหนด เป้าหมาย จุดเน้น และวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานภาพของโรงเรียนที่ได้วิเคราะห์ไว้ จากสภาพแวดล้อมภายในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก โอกาส อุปสรรค โดยยึดทิศทางของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์ ลักษณะงานที่ทำ และทางเลือกที่เหมาะสม 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ คือ ควรมีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยโรงเรียนได้จัดให้มีการทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กำหนดรายละเอียด ด้านต่างๆ เช่นงบประมาณ โครงการที่สนับสนุนกลยุทธ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงานงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีวิธีการดำเนินงาน โดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 4) การประเมินผลและการควบคุม ควรมีการใช้กระบวนการ PDCA มีการติดตาม ควบคุมงบประมาณ จัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดตามโครงการกิจกรรม และรายงานโครงการกิจกรรมประจำปีงบประมาณ เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ เพื่อนำอุปสรรคและปัญหามาปรับใช้ในโครงการถัดไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (1.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (1.2) การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา (2) การประสานพลังร่วมนำกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่การ ปฏิบัติประกอบด้วย(2.1) การจัดทำแผน ปฏิบัติการและกำหนดกรอบการวัดผลงาน (2.2) การบริหาร ปฏิบัติการและบริหารการ เปลี่ยนแปลง และ (3) การติดตาม ควบคุม และประเมินผลแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย(3.1) การควบคุม ติดตามกำกับผลงาน (3.2) การประเมินผล /สรุปบทเรียน

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินผลและการควบคุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการประเมินผลและการควบคุม เพื่อนำผลมากำกับ ติดตาม ประเมินผล และควบคุม เพื่อให้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร

เกษมทรัพย บุญชาติ. (2566). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 2” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,** 3 : 457.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560) **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรรณี.

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์. (2561) **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จันทร์เสวก และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566) **แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรสวนสุนันทา.

ธนวรรณ รัตนเจริญ และ กัลยมน อินทุสุต. (2565) **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรพิมล อุนเสียม. (2561) **ความสัมพันธระหวางการบริหารเชิงกลยุทธของผูบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

วันวิภา ทำประโยชน์. (2565) **ภาวะผ้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

วรรณิศา บุรินทร์กุล พระคระครูพิจิตรศุภการ และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2563) **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สยุมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560) **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560) **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580.** กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2566) **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)**. กรุงเทพมหานคร

สุปรียา ชินพะวอ. (2562) **การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Certo, S.C.,& Peter, J.P. (1991). Strategic Management: Concept and Applications. New York: MacGraw – Hill.

Hunger, J.David and Wheelen, Thomas L. 1995. Strategic Management. 5th ed. USA : Addison-Wesley Publishing Company

Thompson, A.A., Strickland, A.J. and Gamble, J.E. (2007) Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases. 15th edition, McGraw- Hill Irwin Publisher, New York.

Thompson, Arthur, & Strickland A.J. (1995). Strategic management : Concept and Cases (8th ed.). New York: Business.

Wheelen and Hunger. (2000). thorough coverage of topics helps students develop an understanding of the wide. Prentice: Hall.

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

The servant leadership of school administrators In the Phaya Si Khiaw School Group, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province

ภชรภรณ์ นามโพธิ์,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Pacharaporn Nampho,Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: 650401320085@nmc.an.th, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 14 January 2024 ; Edit : 17 January 2024; accepted : 14 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 96 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการให้อำนาจ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ด้านการบริการ ด้านความรักแท้ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the service-oriented leadership of educational institution administrators. in the Phaya Si Khiaw School Group, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province 2) to compare the service-minded leadership of school administrators In the Phaya Si Khiaw School Group, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level Work experience Sample group used in research There are 96 educational institution administrators and teachers in the Phaya Si Khiao School Group, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province. There were 96 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling. The tool used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.96. Statistics used for data analysis included frequencies, percentages. Mean standard deviation T-test and F-test

The research results found that

1. Service-oriented leadership of educational institution administrators In the Phaya Si Khiaw School Group, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the one with the highest average to the lowest was the trust aspect, followed by the empowerment aspect. Selfish side Service aspect True love Vision aspect, respectively, the aspect with the lowest average and humility

2. The results of opinions on leadership following the service according to the service to find educational institutions in the Phaya Si Khia School group. Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province Generally according to the level of education and work experience, especially and in different areas.

Keywords: Service-oriented leadership, School administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะต้องเป็นผู้นำและบริหารจัดการ ประสานความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทุกฝ่ายที่มีความสามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีความเป็นสากล จัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรมาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรม และวัตนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีให้วัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551 : 77)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการวางแผนและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและให้มีคุณภาพ นำไปสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ เสริมสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ไปใช้ เน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่ง เพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม ผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการ ได้รับการยอมรับว่า เปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ คือ ผู้นำใฝ่บริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความมุ่งหวังที่ดีโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ ผู้นำใฝ่บริการเน้นความสำคัญ ด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งให้การสนับสนุนบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมมีพฤติกรรมให้ความสนใจผู้อื่น และส่งเสริมผู้อื่นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ (Wong & Davey,2007 : 3 ; cited in Spears,2004 : 13 - 14) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า บทบาทของผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นที่พิสูจน์ได้ว่า การนำแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการมาใช้ สามารถทำให้องค์การมีการพัฒนาและประสบผลสำเร็จ เมื่อพิจารณาในระดับบุคคลและสังคม ภาวะผู้นำใฝ่บริการช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตและเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทั้งด้านความคิดและจิตวิญญาณ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความรู้สึก ด้านความฉลาด จุดแข็งของภาวะ ผู้นำใฝ่บริการ คือ การก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงาน ที่กระตุ้นให้ทุกคนแสวงหาโอกาสอย่างกระตือรือร้นในการบริการและนำทางผู้อื่น โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการนี้ จะเป็นแบบพลวัตที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลท่ามกลางสภาวะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความรุ่งเรืองขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยช่วยส่งเสริม รวมทั้งผู้ตามด้วย (Owens,1981:237) ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษย์สัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ยอมรับฟังและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น (อารี พันธ์มณี, 2547: 56-57) ภาวะผู้นำทาง

การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมี เพราะช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และเป็นเงื่อนไขสำคัญของการศึกษา (สุรัฐ ศิลปอนันต์,2545 : 64) เท่าที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่าที่ควร ยังขาดการบริหารจัดการศึกษาที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องแสวงหาและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน บรรลุด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือตามที่ส่วนกลางกำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 67) แสดงศักยภาพในการปรับกระบวนทัศน์ของตนเองและองค์การส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำจึงส่งผลอย่างมากต่อการบริหารและจัดการภายในโรงเรียน ผู้บริหารที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร

ดังนั้นในสภาวการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะคาดคะเนและมองเห็นภาพอนาคตได้ชัดเจน มองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานเป็นทีม และสามารถเตรียมการแก้ปัญหา เตรียมการดำเนินงานอย่างได้ประสิทธิผล สามารถคาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น กำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกทิศทาง (Do the right thing) และยังใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะคาดคะเนและมองเห็นภาพอนาคตได้ชัดเจน มองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานเป็นทีม และสามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินงานอย่างได้ประสิทธิผล กลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย จำนวน 12 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 7 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาและเป็นตัวขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อทำบทบาทหน้าที่ขององค์กรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น(ลัดคาวัลย์ สอนสุภาพ, 2557) นอกจากนี้ประสิทธิผลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ยังสามารถมีผลต่อสังคมเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองแล้วผลลัพธ์ที่ได้ระหว่างการสับเปลี่ยนบทบาทไปมาระหว่างการนำและการตามนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กร เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการทำงาน สร้างทีมงานให้ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำใฝ่บริการในการบริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร ต่อมุมมองและความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เน้นการพัฒนาของบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับ ปรัชญา กรอบแนวคิด และเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมตนเอง อีกทั้งหน่วยงานระดับกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

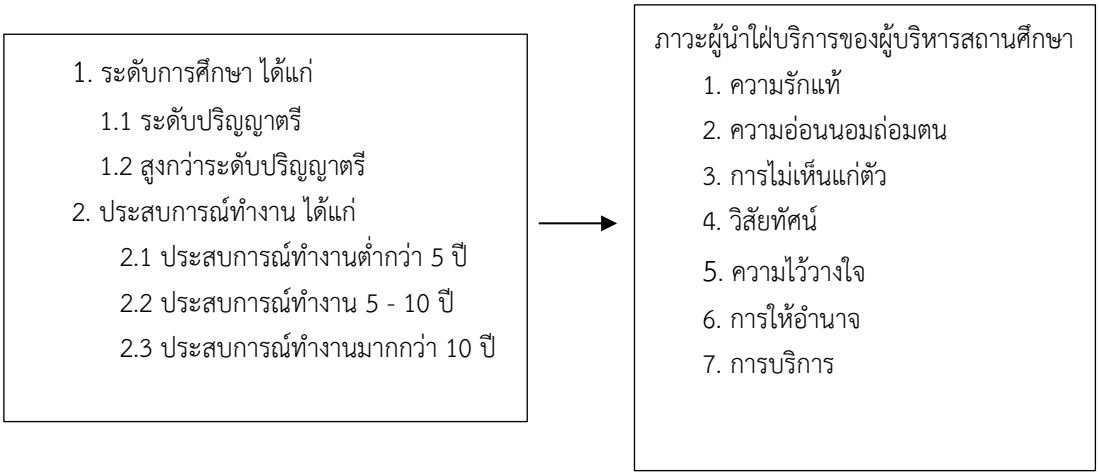
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Patterson (2003)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 129 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 96 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607 - 610) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ซึ่งจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.2 ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2.2) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

2.3) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ตัวแปร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน (Patterson, 2003) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1 .ความรักแท้

2. ความอ่อนน้อมถ่อมตน

3. การไม่เห็นแก่ตัว

4. วิสัยทัศน์

5. ความไว้วางใจ

6. การให้อำนาจ

7. การบริการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

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

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดของ Patterson (2003)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Patterson (2003) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีมีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกัน

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนโนนกุ่มมิตรภาพที่ 210 ประธานกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง รวมทั้งส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google from ผ่านทางระบบ Line ในกลุ่มโรงเรียนพยาสี่เขี้ยว และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือรับรองไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง และขอความกรุณาเจ้าหน้าที่ธุรการของทุกโรงเรียนส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ นี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 118) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความรักแท้	4.44	0.47	มาก	5

2	ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.39	0.56	มาก	7
3	การไม่เห็นแก่ตัว	4.49	0.58	มาก	3
4	วิสัยทัศน์	4.39	0.80	มาก	6
5	ความไว้วางใจ	4.52	0.70	มาก	1
6	การให้อำนาจ	4.50	0.69	มาก	2
7	การบริการ	4.44	0.53	มาก	4
	ภาพรวม	4.44	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการให้อำนาจ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.69) ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.= 0.58) ด้านการบริการ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.53) ด้านความรักแท้ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.47) ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.56) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความอ่อนนอมถ่อมตน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.56)

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความรักแท้	4.44	0.47	มาก	5
2	ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.39	0.56	มาก	7
3	การไม่เห็นแก่ตัว	4.49	0.58	มาก	3
4	วิสัยทัศน์	4.39	0.80	มาก	6
5	ความไว้วางใจ	4.52	0.70	มาก	1
6	การให้อำนาจ	4.50	0.69	มาก	2
7	การบริการ	4.44	0.53	มาก	4
	ภาพรวม	4.44	0.54	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.239	2	0.120	0.510	0.60
	ภายในกลุ่ม	21.457	93	0.231		
	รวม	21.696	95			
ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	0.118	0.89
	ภายในกลุ่ม	30.162	93	0.324		
	รวม	30.238	95			
ด้านการไม่เห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.006	2	0.503	1.82	0.168
	ภายในกลุ่ม	25.693	93	0.276	1	
	รวม	26.700	95			
ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.430	2	0.215	0.33	0.719
	ภายในกลุ่ม	60.406	93	0.650	1	
	รวม	60.836	95			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.242	2	0.121	0.23	0.790
	ภายในกลุ่ม	47.628	93	0.512	6	
	รวม	47.870	95			
ด้านการให้อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.901	2	0.451	0.47	0.621
	ภายในกลุ่ม	45.017	93	0.484	9	
	รวม	45.918	95			
ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.006	2	0.503	1.82	0.168
	ภายในกลุ่ม	25.693	93	0.276	1	
	รวม	26.700	95			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.291	2	0.145	0.47	0.621
	ภายในกลุ่ม	28.193	93	0.303	9	
	รวม	28.484	95			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการให้อำนาจ ด้านการไม่เห็นแก่ตัว ด้านการบริการ ด้านความรักแท้ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งบริการให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรเป็นสำคัญ ใส่ใจรับฟังและมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากกว่าขององค์กรเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ แม้ไม่ตรงกับความคิดของตนเอง และเห็นคุณค่าต่อความดีงาม คุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมในเรื่องการบริหารสถานศึกษามาเป็นอย่างดี และนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาเป็น

แนวทางการบริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานให้ครูในสถานศึกษา ให้ครูมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มกำลัง พร้อมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะมาพิจารณา ไตร่ตรอง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านที่มีผลกระทบต่อองค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารยังใช้วิธีการที่หลากหลายให้บุคลากรเข้าใจและมุ่งมั่นพัฒ นางานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีของแพทเทอร์สัน (Patterson, 2003 : 1-7) ได้กล่าวว่า พัฒนารูปแบบการเป็นผู้นำใฝ่บริการที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และแสดงให้เห็นว่าลักษณะสำคัญของผู้นำใฝ่บริการที่ให้ความสำคัญแก่ผู้ตามมากกว่าจุดนี้ จะเป็นลักษณะเด่นที่สำคัญที่สุดที่แตกต่างกันระหว่างความเป็นผู้นำใฝ่บริการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ ภู่พลับ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักง านคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าผู้อื่น เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟังผู้อื่นอย่างจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกอยากจะแสดงความ 2. ผลการพัฒนาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมทุกด้าน 3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การสร้างมโนทัศน์ 2) การมองการณ์ไกลการสร้าง 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ การรับผิดชอบดูแล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา กาฬสมุทร (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้บริการ การเสริมพลังและให้กำลังใจ ความไว้วางใจ การมองการณ์ไกล และการรับรู้รับฟัง 2) บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ บว่า บรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับมาก 3 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศอิสระ และบรรยากาศแบบเป็นกันอง และแบบบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบ คือ บรรยากาศควบคุม และบรรยากาศแบบปิด และ 3) บรรยากาศองค์กรกับภวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.544) โดยบรรยากาศแบบอิสระมีความสัมพันธ์ทงบวกกับภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการให้อำนาจ ด้านไม่เห็นแก่ตัว ด้านบริการ ด้านความรักแท้ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยวมีความเป็นผู้นำในการบริหารงานสถานศึกษา เล็งเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในความสามารถของครู และที่สำคัญคือผู้บริหารมีความยุติธรรมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและยังสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา สายลัดดา (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวริศรา ตู้จินดา (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้มีความสุขในการทำงานและเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษายังมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ เป็นบุคคลที่มีความยุติธรรมในการทำงาน เคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ รู้เท่าทันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านที่มีผลกระทบต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สนับสนุนครูได้แสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการให้เกียรติและความเป็นกันเองกับครู จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร จะรอนรัมย์ (2563)) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษชัย ใจกล้า (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครู สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับติดตามภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษา เพื่อจะทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะได้นำไปออกแบบหรือวางแผนในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับตัวเปรมากขึ้น เช่น ตำแหน่ง อายุ เพศ เพราะจะทำให้มีผลงานวิจัยที่ชัดเจนและได้แนวทางการพัฒนาตรงกับสภาพจริง

เอกสารอ้างอิง

กนกกร ศิริสุข. (2557). **ภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 และ พ.ศ. 2553).** กรุงเทพฯ : องค์การการค้าคุรุสภา.

กาญจน์ณัฏฐา ศิริเพ็ญ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

กฤษชัย ใจกล้า (2566). การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี **วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน** ปีที่ 5 ฉบับมกราคม-เมษายน 2566

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

คมกฤช ประการะสังข์. (2559). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

คมธนู ควรประเสริฐ. (2562).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ณัชชา สายลัดดา. (2566). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศ์** 18(2) : พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

ธีระดา ภิญโญ. (2562). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. **วารสารปัญญาภิวัฒน์** ปีที่ 11 เดือน มกราคม-เมษายน 2562

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations.** Free Press; Collier Macmillan.

Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership.** New Jersey: Prentice-Hall.

Howell, L. D. (2013). **The Relationship Between Perceived Servant Leadership Constructs and Collective Self-Esteem.** (Ph.D. Dissertation, University of Plymouth, England). Retrieved from: http://digitalcommons.wku.edu/diss/51.

Kotter, J. P. (1978). **Organizational Dynamice: Diagnosis and intervention.** Massachusetts: Addison-Wesley.

Patterson, K. (2003). Servant leadership: A theoretical model. **Dissertation Abstracts International.** 64(02).

Spears, L. C. (2004). Practicing servant leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies,**(34), 7-11.

Yukl, G. A. (2002). **Leadership in organizations** (5th ed.). N: prentice-Hall.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

Strategic leadership of School Administrators Surathampitak School Maengnakhornratchasima District Nakhornratchasima province

สมชาย ยิ่งดัง,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Somchai Yingdang, Wiranphat Wongwat Kasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail somchaiyingdung@gmail.com ,wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 25 December 2023 ; Edit : 15 January 2024 ; accepted : 16 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ,ภาวะผู้นำผู้นำเชิงกลยุทธ์ , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study was 1) to study the strategic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School. Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province 2) To compare the strategic leadership of educational institution administrators. Surathampithak School Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level Work experience Sample group used in research School administrators and teachers at Surathampitak School Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province 108 people. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of the entire questionnaire equal to 0.99. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test Research results found that

1. Strategic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that Every aspect is at a high level. Arrange the averages from highest to lowest as follows: The aspect with the highest average is setting a vision, followed by having expectations and creating opportunities for the future. Ability to use various inputs to formulate strategies Revolutionary thinking methods The aspect with the lowest average was the high level of thinking and understanding.

2. Comparative analysis of strategic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School. Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level and work experience found that is no different.

Keywords : The strategic leadership ; Leadership ; Education Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาแตกต่างกันไปแต่มียุทธ์ศาสตร์ที่สำคัญคือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยประเด็นที่ 3 ที่เน้นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ,2561)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชน ได้ดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

นโยบายที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

นโยบายที่ 3 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

นโยบายที่ 4 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

นโยบายที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ,2564)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นคุณลักษณะและการกระทำของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ต้องมีความสามารถทั้งด้านการคิด การจัดการ การออกแบบ กำหนดทิศทาง มีความสามารถในการบริหารองค์กร ออกแบบองค์กร ควบคุมและสนับสนุนคนในองค์กรและสุดท้ายต้องมีความสามารถในการประเมินผลกลยุทธ์ของตนเองด้วย เป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความพร้อมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีในการบริหารสถานศึกษา ประกอบกับในปัจจุบันมีการเปลี่ยนผ่านของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์จึงตระหนักถึงความสำคัญภาวะผู้นำและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ บริหารสถานศึกษาได้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการกำกับติดตาม พัฒนาผู้บริหารให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

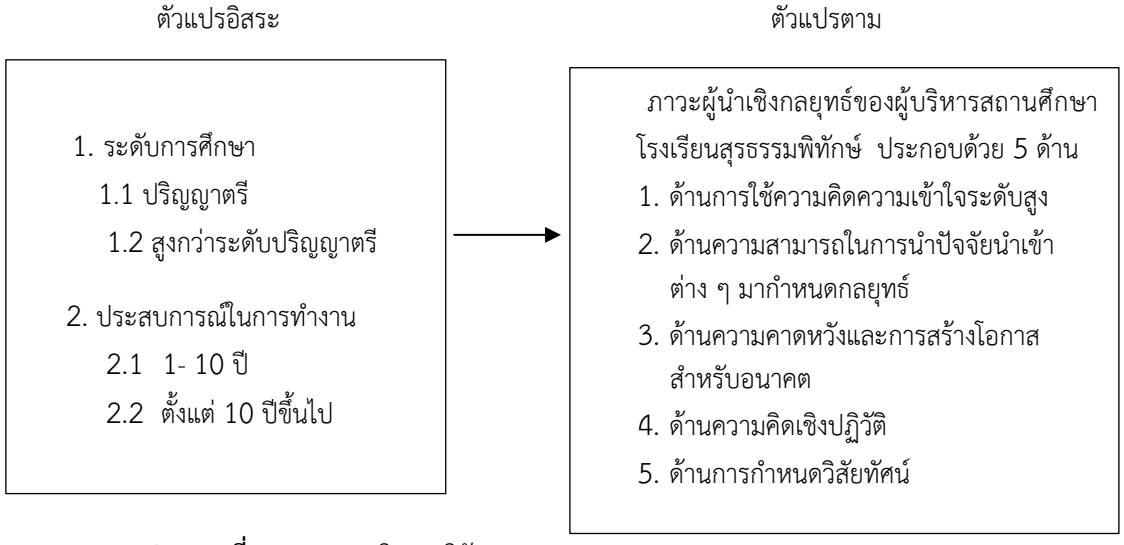
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Dubrin (2018 : 418 - 426) ได้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 608) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา ได้แก่

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

2.1 1- 10 ปี

2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3) ตัวแปรตามได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Dublin ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ 5 ด้าน คือ

1) ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง
2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3) ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ
5) ด้านการกำหนดกำหนดวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Dublin (2018) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวิทยานิพนธ์ ของ ฎิมากร บุ้นกี้ (2563) เรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 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 ในโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด,2556:121) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.12	0.58	มาก

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.20	0.60	มาก
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.24	0.63	มาก
วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.17	0.63	มาก
การกำหนดวิสัยทัศน์	4.31	0.55	มาก
โดยรวม	4.21	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21 ,S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.31,S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x}$ = 4.24,S.D.=0.63) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.20,S.D.=0.60) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x}$ = 4.17,S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.12,S.D.=0.58)

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.14	0.55	4.21	0.58	-0.61	0.55
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.21	0.61	4.18	0.59	0.22	0.83
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.23	0.65	4.27	0.61	-0.30	0.76
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.11	0.63	4.24	0.62	-1.10	0.27
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.06	0.53	4.02	0.58	-0.57	0.57
	ภาพรวม	4.19	0.55	4.25	0.53	-0.52	0.60

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	t	p-value

		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.14	0.54	4.20	0.59	-060	0.55
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.19	0.62	4.20	0.58	-0.05	0.96
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.20	0.62	4.29	0.64	-0.74	0.46
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.15	0.60	4.18	0.67	-0.28	0.78
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.30	0.54	4.32	0.57	-0.20	0.84
	ภาพรวม	4.20	0.54	4.24	0.55	-0.42	0.68

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฏิมากร บุ้นกี้ (2563) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากทั้งหมด 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 5. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิธีคิดใหม่ๆ และโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์เป็นโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงมีการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาบริหารจัดการ เป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหลายแหล่ง เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สวนสัตว์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคอีสาน ศูนย์วิจัยสะแกราช พร้อมทั้งมีโรงเรียนที่เปิดใหม่ที่มีความพร้อมทุกอย่างทั้งทุนทรัพย์และบุคลากร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่นิ่งไม่ได้ต้องมีการปรับตัว ต้องสร้างกิจกรรมและโครงการใหม่ๆอยู่เสมอ ต้องมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาผลการตอบแบบสอบถามจึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกระดับการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจากทั้งหมด 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 5. การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา แหล่งเรียนมีมากมายทำให้ความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่ระดับการการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และบุคลากรในโรงเรียนหลายคนก็กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสได้ไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่างๆตลอดเวลา เนื่องจากโรงเรียนมีโครงการพิเศษหลายโครงการ หลายหลักสูตร เช่น โครงการ SME โครงการ EIS โครงการ PRE-CADET โครงการ PRE-ENGINEER จึงจำเป็นจะต้องไปศึกษากับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ไปศึกษาจากโรงเรียนอื่นๆ ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาทั้งครูและนักเรียน ส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาตลอดเวลา ผลการเปรียบเทียบจึงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทรกิจ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฟีด วาโซะ (2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของครูจากทั้งหมด 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 5. การกำหนดวิสัยทัศน์ โรงเรียนมีการบริหารงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้มแข็งมีการถ่ายทอดงานจากครูที่มีประสบการทำงานมานานกับครูที่มีประสบการณ์น้อยตลอดเวลา ครูการบริหารนักเรียนโดยใช้รูปแบบคณะ ซึ่งมีทั้งหมด 6 คณะ 1. คณะรามคำแหงมหาราช 2. คณะปิยะมหาราช 3. คณะนเรศวรมหาราช 4. คณะพุทธยอดฟ้ามหาราช 5. คณะนารายณ์มาราช 6. คณะตากสินมหาราช เป็นรูปแบบโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูตลอดเวลา ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยได้มีโอกาสทำงานร่วมกันตลอด มีกิจกรรมของครูในคณะตลอดเวลาเช่น การแข่งขันกีฬาสี การเลี้ยงรับ เลี้ยงส่งครูในคณะ ในตอนเช้าของทุกๆวันครูในคณะจะต้องลงมาควบคุมแถวนักเรียนทำให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้มีแนวคิดไปทางเดียวกัน ทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบจึงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ด้าน

วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ด้านความคิด ความเข้าใจระดับสูง โดยเฉพาะหัวข้อ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ เป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแล้วไม่แตกต่างกัน แสดงว่าทุกคนที่ตอบแบบสอบถามมีมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ไปทางเดียวกัน น่าจะนำไปวิจัยต่อว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมันส่งผลอย่างไรบ้างกับสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของนักการศึกษาคนอื่น ๆ เช่น เดวีส์และเดวีส์ เซงเก ฮิทท์ ไอร์แลนด์ ฮอสคิสสัน และยุคล์ หรือ สังเคราะห์จากนักการศึกษาเหล่านั้นมาเป็นแนวคิดในการทำวิจัยต่อไป

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาต่อว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างไร มีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ และเกี่ยวข้องกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2564).นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.

กัลยา อาทรกิจ และคณะ (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ฎิมากร บุ้นกี้ (2563) .ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) .ภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารวิจัยวิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มูฟิด วาโซะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วารสารการบริหารการศึกษาและครุศาสตร์,2(1): 38-47.

ยุทธศาสตร์ชาติ. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอน 82 ก.

รุ่งนภา นิรงบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี :บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วิจารณ์ พานิช. (2560). “เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุคประเทศไทย 4.0”. การประชุมเชิงวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล ศูนย์ประชุมสตาร์เวลล์ จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564) .ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

DuBrin, J. A. (2018). Leadership: Research findings, practice, and skills (8th ed.).Boston: Cengage Learning.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, September). Determining sample size for researchactivities. Educational and Psychological Measurement (EPM), 30, 607-610.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

Skills of educational administrators in the 21st century Lamsonthi District School Group Lopburi Province

ธิดารัตน์ พันธุ์เสี้ยม,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Thidarat Phansiam,Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail 650401320088@nmc.an.th, wiralphat@nmc.ac.th
(Received : 24 December 2023 ; Edit : 16 January 2024 ; accepted : 16 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านความคิดรวบยอด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the skill level of school administrators in the 21st century. Lamsonthi District School Group Lopburi Province 2) To compare the skills of school administrators in the 21st century, Lam Sonthi District School Group. Lopburi Province Classified by position and educational level education The sample group used is Administrators and teachers in Lam Sonthi District School Group Lopburi Province, 124 people, sample size determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling. The tool used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of .96. Statistics used for data analysis include frequency. Percentage, mean, standard deviation T-test (t-test)

The research results found that

1. Skill level of educational institution administrators in the 21st century, Lam Sonthi District School Group Lopburi Province at a high level When considering each aspect, it was found that, in order from the highest to the lowest average, technical skills were. Educational and teaching skills human skills Cognitive skills and conceptual skills

2. Results of comparing opinions on the skills of educational administrators in the 21st century, Lam Sonthi District School Group. Lopburi Province Classified by position and education level There were no differences in opinions regarding the skills of educational administrators in the 21st century overall and in each aspect.

Keywords : Skills of school administrators, 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) โดยใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรม ทางเทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของ คนในสังคมยุคใหม่ สิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายในมิติทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และ สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดโอกาสและภัยคุกคามขึ้น ซึ่งประเทศไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นเป็นยุคเทคโนโลยี สารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและมีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รอบนี้มีการปรับหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกครั้งหนึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับโลกที่มุ่งเน้นปฏิรูปการเรียน เน้นครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดหลักสำคัญ คือ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ รัฐบาลจึงมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดรับสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาคือ การขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทั้งผู้นำระดับสูงและระดับกลาง อย่างไรก็ตามองค์กรต่าง ๆ ของไทยยังขาดวิสัยทัศน์ คือผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็จะตามกระแสนโยบายและแนวการทำงานของผู้นำระดับสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์และตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากแนวนโยบายที่ส่งมาจากเบื้องบนหรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ ที่ทำกันมาช้านาน

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ มีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของ ดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์และเดยและแซมมอนส (Day and Sammons, 2016) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบันไว้ใน Successful School Leadership ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ช่วยในการกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาวางเป้าหมายที่จะดำเนินการร่วมกันทั้งองค์การ ทักษะด้านการพัฒนาสภาพการเรียนการสอน สร้างมาตรฐานที่ดีทั้งด้านอาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การเรียนรู้ ทักษะด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรออกแบบระบบการทำงานตามโครงสร้าง วางเป้าหมายตัวชี้วัดแก่บุคลากรและทีมงานเพื่อลงสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวางแผนออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทักษะด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพครู เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ที่ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายและประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมและความสำเร็จของโรงเรียนกับกลุ่มผู้ปกครองและผู้นำชุมชนได้

กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตบริการการศึกษารวม 13 โรงเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงใน

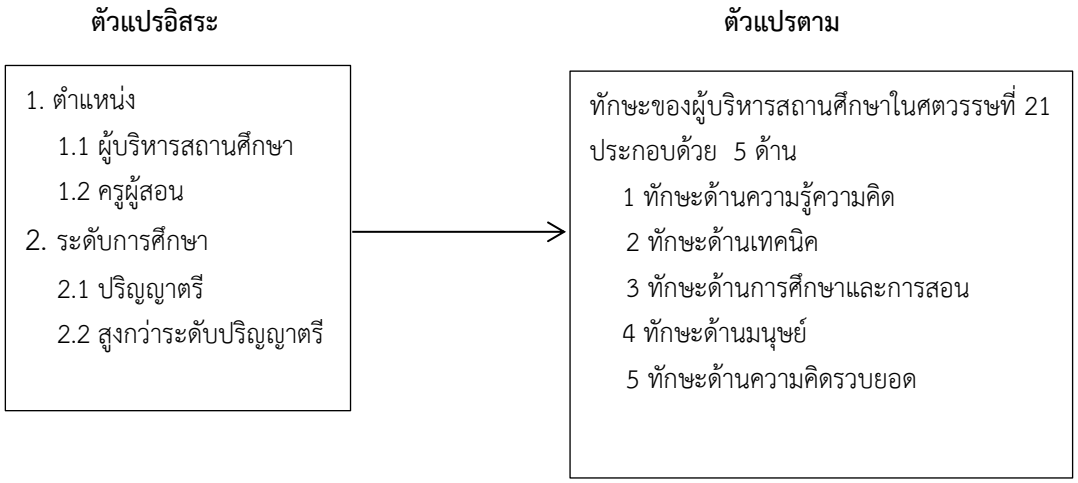
ศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี พบปัญหาของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากมุ่งพัฒนาเยาวชนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อยอดจากความรู้เดิมของคนรุ่นก่อนแล้วยังต้องปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเมืองการปกครองและโครงสร้างประชากรในปัจจุบันและอนาคตยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นอีกหนึ่งจุดเปลี่ยนสำคัญในการขับเคลื่อนผู้คนและสังคมไปสู่ความปกติใหม่ หรือ New Normal ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมผู้บริโภค บริบทต่าง ๆ ในสังคมที่ล้วนเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง รวมทั้งการขับเคลื่อนธุรกิจให้อยู่รอดและเติบโตในยุคนี้ ผู้นำของแต่ละองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการรับมือให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งจำเป็นต้องงัดทักษะสำคัญของผู้นำมาใช้ หรือการปรับแผนกลยุทธ์ให้สามารถรับมือกับวิกฤติที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี เพื่อหลอมรวมทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ เซอร์ จิโอวานนี และ (Sergiovanni, 1980), ไพเซ่ย์ (Paisey, 1981), กริฟฟิน (Griffin), แฮริส (Harris), เดรคและโรว์ (Drake and Roe, 1986), แคทซ์ (Kattz, 1995) และ ดูบริน (Dubrin, 2011) สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดได้ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านศึกษาและการสอน และทักษะด้านความคิดรวบยอด ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำนวน 169 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 111 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 124 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษา

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 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1980), ไพเซ่ย์ (Paisey, 1981), กริฟฟิน (Griffin, 1984), แฮริส (Harris, 1985), เดรคและโรว์ (Drake and Roe,1986), แคทซ์ (Kattz, 1995) และ ดูบริน (Dubrin, 2011) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด

2) ทักษะด้านเทคนิค

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

4) ทักษะด้านมนุษย์

5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี นั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวข้องในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

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 ในโรงเรียนชัยบาดาลพิทยาคม อำเภอชัยบาดาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 124 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.37	0.63	มาก	4
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.49	0.57	มาก	1
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.44	0.39	มาก	2
4	ทักษะด้านมนุษย์	4.41	0.11	มาก	3
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.35	0.65	มาก	5
ภาพรวม		**4.56**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.56, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 2

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.50	0.10	4.36	0.04	-0.31	0.76
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.45	0.21	4.48	0.03	-0.03	0.98
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.47	0.18	4.38	0.10	-0.11	0.92
4	ทักษะด้านมนุษย์	4.38	0.18	4.50	0.12	-0.11	0.92
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.46	0.07	4.33	0.05	-0.07	0.94
ภาพรวม		**4.45**	**0.05**	**4.41**	**0.03**	**-0.06**	**0.95**

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.37	0.04	4.41	0.05	-0.30	0.75
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.42	0.05	4.48	0.03	-0.38	0.96
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.49	0.11	4.49	0.10	-0.01	0.95
4	ทักษะด้านมนุษย์	4.41	0.14	4.41	0.11	-0.07	0.92
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.33	0.05	4.39	0.03	-0.11	0.94
ภาพรวม		**4.45**	**0.05**	**4.47**	**0.05**	**-0.08**	**0.96**

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จในทุกด้าน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการบริหาร มีทักษะในการบริหารหรือการจัดการวางแผนงาน ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ด้านการศึกษาและการสอน คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลรอบข้าง สามารถสาธิตให้ครูดูเป็นแบบอย่างและทำให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธา ด้านความรู้และเข้าใจ คือ ความรู้ สติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แคทซ์ (Katz. 1995) เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งอธิบายทฤษฎีไว้ว่าทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ ได้แก่ ด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารเป็นทักษะด้านเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ ด้านมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมายด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารซึ่งจะมองภาพรวมขององค์กร เริ่มจากองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถผสมผสานเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นรวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดหน้าที่ และมอบหมายงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความสามารถและความเหมาะสม ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น และยังต้องเป็นผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผล รวมถึงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของศรสว รรค์ บุญณกรณ์ชัย

(2561 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุกรรยา อังคุระษี (2565) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลักเหมือนกัน คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอาจมองไปในทิศทางเดียวกันว่า ในปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถหยุดพัฒนาตนเองได้ หากแต่ต้องเร่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและองค์กรของตนที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุกรรยา อังคุระษี (2565) พบว่า การเปรียบเทียบของความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลักคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสม สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษาตลอดจน การนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเสมอ โดยควรจะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.2 ทักษะด้านเทคนิค พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงาน งบประมาณ การจัดหาวัสดุ การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ระเบียบงานบริหารทั่วไป เป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำและเป็นตัวอย่างแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลได้

1.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ทักษะด้านมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ให้ความสำคัญและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกมาปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หลักสูตรของสถานศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ สามารถนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิตอล และทักษะคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

ณัฏฐพล ทีปสุวรรณ. (2562). **นโยบายการศึกษา.** วิทยาจารย์ วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู, 118(10), 5.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS**. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. อินเตอร์พริ้นท์.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา , ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). **บทบาทของมหาวิทยาลัยไทยต่อ Thailand 4.0**. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2566. แหล่งที่มา : https://www.isoc5.net/infographics/view/164.

วัลลิภา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

สุกรรยา อังคุระษี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2**.สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

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

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,จันทบุรี.

A.J. dubrin. (2011). **Essentials of management**. Mason: South-Western Cengage Learning.

Day and Sammons. (2016). **Successful School Leadership**. United Kingdom: Berkshire : Education Development Trust. Drake, L. and Roe, W. H. (1986). **The Principal-Ship**. New York : Macmillan.

Dubrin, J.A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. Boston, MA. : Houghton Mifflin.

Griffin, R. W. (1984). **Management**. 5th ed. Houghton: Miffin.

Katz. Robert L.(1983). **Executive Success Management**. New York: John Wiley and Sons.

Sergiovanni. (1980). **Education Governance and Administrational Englewood Cliffs**. New Jersey : Prentice- Hall, Inc.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

Instructional Leadership of School Administrators in Disruption Age According to Private School Personnel's Opinions Under the Provincial Education Office of Nakhon Ratchasima

วิทยา เทพกอม, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์
วิทยาลัยนครราชสีมา
Witthaya Thepkom, Wiralphat Wongwatkasem, Krisada Wattanasak
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : bro.witthaya@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th, krisada@nmc.ac.th
(Received : 26 December 2023 ; Edit : 16 January 2024 ; accepted : 16 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) และค่าแอฟ (F-Test) 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ เชิงวิชาการอยู่เสมอ ยึดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ศึกษาบริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เป็นกรอบในการดำเนินงานวิชาการร่วมกับครู นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ มาออกแบบหลักสูตรและการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

Abstract

The purposes of this research are to 1) Study the level of instructional leadership of school administrators in disruption age according to the private personnel's opinions under the provincial education office of Nakhon Ratchasima. 2) Compare the instructional leadership of school administrators in disruption age according to the private personnel's opinions under the provincial education office of Nakhon Ratchasima classified by position, school size, and working experience. 3) Study the guidelines for developing instructional leadership of school administrators in disruption age according to the private personnel's opinions under the provincial education office of Nakhon Ratchasima. The sampling group included 354 private school personnel. The research instruments were 1) A 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 – 1.00 and the reliability score for the entire questionnaire was equal to 0.97. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test, and F-Test 2) A structured interview with a consistency index between 0.80 -1.00.

The research found that

1. Instructional leadership of school administrators in disruption age according to the private personnel's opinions under the provincial education office of Nakhon Ratchasima. The overall was at high level.

2. Instructional leadership of school administrators in disruption age according to the private personnel's opinions under the provincial education office of Nakhon Ratchasima classified by position, school size, and working experience. The result showed no difference in the overall and in each aspect.

3. School administrators should study the world trend and always open for the new academic ideas adhering to the goals, objectives, school mission, studying the school context, and community needs as the academic framework to work with teachers. Designing school curriculum and instruction with students in accordance the focus points and policies of the Ministry of Education. Creating the best atmosphere and learning environment to promote a learning organization. Collaboratively, planning the internal supervision with teachers and providing opportunities to exchange knowledge through the professional learning community to uplift the better teaching and learning.

Keywords : Instructional Leadership, School Administrators, Disruption Age

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์และสมดุลตามศักยภาพ ทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สืบเนื่องมาจากระบบและวิธีการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถสร้างและกระจายโอกาส รวมทั้งคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) จึงได้กำหนด“ยุทธศาสตร์ที่ 5 ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึง การให้บริการ ด้านความเท่าเทียมและด้านประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในรูปแบบใหม่ได้อย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะทางการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความพร้อม มีสมรรถนะและศักยภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการศึกษาและดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎี มีทักษะในการบริหาร รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชน ทันสมัย พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาซึ่งเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปิดกว้างหลากหลายรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้ก้าวทันโลก (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2556)

ดังนั้นการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่น และศรัทธา จากครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางวิชาการที่ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม นำไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ คือ การทำให้ผู้เรียน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้สร้างสรรค์ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคมโลก เป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณภาพของนักเรียน การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการให้มากขึ้นโดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน ยังให้ความสำคัญกับการมีบริหารงานวิชาการในระดับที่น้อย ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความสนใจเฉพาะผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่นที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญในการวางแผนขับเคลื่อนงานด้านวิชาการที่เป็นหัวใจของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศการเรียนการสอน ที่จะทำให้โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมนักเรียนทุกคน และสะท้อนคุณภาพของนักเรียนทุกคนได้อย่างแท้จริง

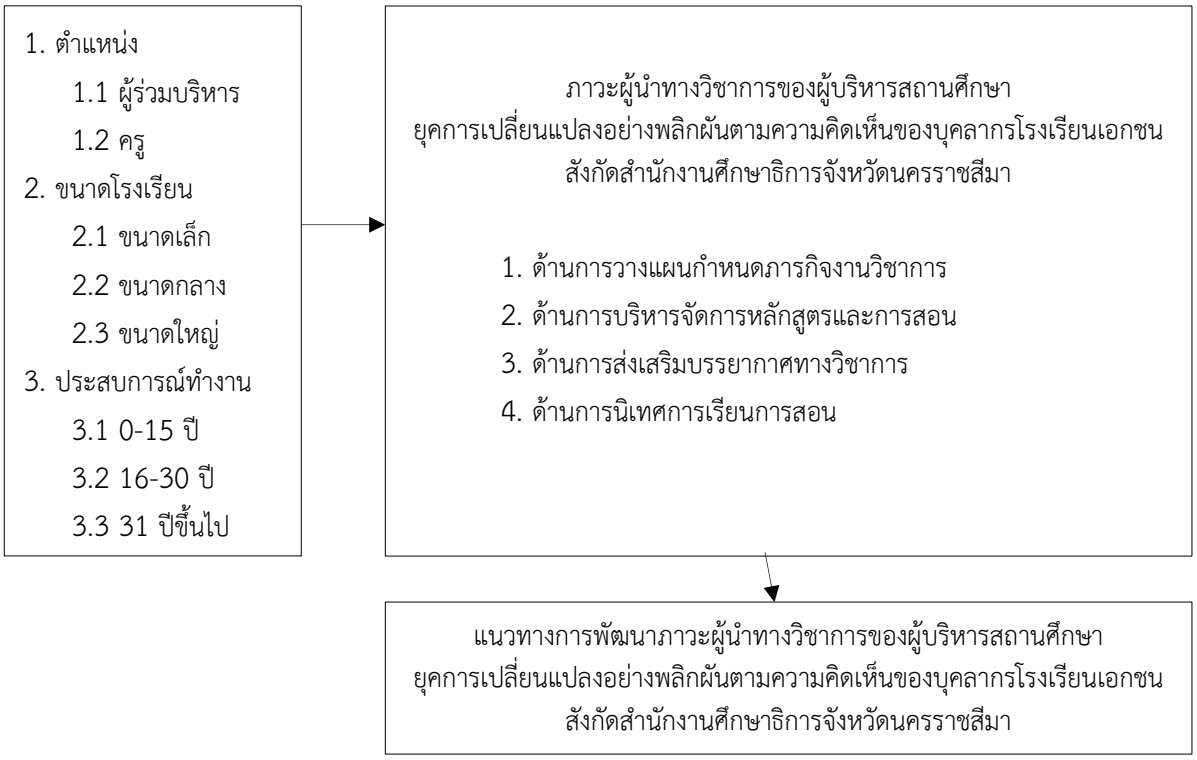
จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้เกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน แตกต่างกัน
2. บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน แตกต่างกัน
3. บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4,269 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 354 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และการทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

2.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้ร่วมบริหาร	จำนวน	88	คน
2) ครู	จำนวน	266	คน
รวม	จำนวน	354	คน

2.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ขนาดเล็ก	จำนวน	52	คน
2) ขนาดกลาง	จำนวน	195	คน
3) ขนาดใหญ่	จำนวน	107	คน
รวม	จำนวน	354	คน

3. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน คือ ผู้ร่วมบริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ที่มีประสบการณ์ทำงานและความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ จากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกเป็นผู้ร่วมบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน รวมจำนวน 6 คน

ตัวแปร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ได้แก่

1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 4 ประเด็นคำถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอนโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ตามแนวความคิดของ Hallinger and Murphy (1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, 74 - 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนเทศบาล 4 อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

1.6 นำข้อคำถามที่มีความเหมาะสมทั้งฉบับ จำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป เพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อศึกษาธิการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 354 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การถามและการตอบตรงประเด็น และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดและบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า T-Test (Independent Sample)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F-Test (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ	4.44	.548	มาก	1

2	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.38	.514	มาก	3
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.39	.540	มาก	2
4	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.24	.596	มาก	4
ภาพรวม		**4.36**	**.494**	**มาก**	

จากตาราง 1 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D.= .494 ระดับมาก) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= .548 ระดับมาก) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= .540 ระดับมาก) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= .514 ระดับมาก) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= .596 ระดับมาก)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	รายการ	ผู้ร่วมบริหาร		ครู		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ	4.45	.524	4.44	.550	.154	.878
2	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.33	.512	4.39	.515	-1.048	.295
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.35	.543	4.39	.540	-.646	.519
4	ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.24	.564	4.24	.609	.010	.992
ภาพรวม		**4.34**	**.480**	**4.37**	**.500**	**-.416**	**.678**

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ร่วมบริหารและครู ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.691	2	.346	1.177	.309
	ภายในกลุ่ม	113.029	385	.294		
	รวม	**113.720**	**387**			
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.423	2	.212	.798	.451
	ภายในกลุ่ม	102.124	385	.265		
	รวม	**102.547**	**387**			
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.254	2	.127	.433	.649
	ภายในกลุ่ม	112.907	385	.293		
	รวม	**113.161**	**387**			
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.420	.657
	ภายในกลุ่ม	137.216	385	.356		

	รวม	**137.515**	**387**			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.386	2	.193	.787	.456
	ภายในกลุ่ม	94.265	385	.245		
	รวม	**94.651**	**387**			

จากตาราง 3 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.708	2	.354	1.206	.300
	ภายในกลุ่ม	113.012	385	.294		
	รวม	**113.720**	**387**			
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.113	2	.056	.212	.806
	ภายในกลุ่ม	102.435	385	.266		
	รวม	**102.547**	**387**			
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.325	2	.162	.554	.575
	ภายในกลุ่ม	112.836	385	.293		
	รวม	**113.161**	**387**			
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.251	2	.126	.353	.703
	ภายในกลุ่ม	137.264	385	.357		
	รวม	**137.515**	**387**			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.287	2	.144	.586	.557
	ภายในกลุ่ม	94.363	385	.245		
	รวม	**94.651**	**387**			

จากตาราง 4.12 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปแบบองค์รวมได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ คือ ผู้บริหารควรศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อนำมาวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ วางแผนร่วมกับครู กระตุ้นให้ทุกคนทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งควรมีการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนให้ทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน

3.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือ ผู้บริหารควรเปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาวางแผนหลักสูตรร่วมกับครู ส่งเสริมการเรียนการสอนเชิงรุก และตรงกับความสนใจของนักเรียน

3.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากที่สุด มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวางแผนงานวิชาการร่วมกัน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนในการเข้าถึงการเรียนรู้

3.4 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารควรร่วมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู มีการแนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำฝน รักษากลาง (2553, 10) และ เกอร์วิน (Girvin, 2001) ที่กล่าวถึงการวางแผนกำหนดภารกิจงานวิชาการ คือ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา เนื่องจากผู้บริหารใส่ใจในการส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2545, 461) และ กลิคแมน (Glickman, 1990) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนของนักเรียนให้มากที่สุด 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา เนื่องจากผู้บริหารเปิดรับความคิดใหม่ๆ เชิงวิชาการ เพื่อนำมาวางแผนและออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายใจ ประยูรสุข (2551, 63) และ วินดี้และดิมมอค (Wildy and Dimmock, 1993) ที่กล่าวถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน คือภาระงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจ ส่งเสริม และออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากที่สุด 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารร่วมกำหนดและวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนกับครู โดยใช้เครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, 205) และ คาร์เตอร์และคลอท (Carter and Klotz, 1990) ที่กล่าวถึงการนิเทศการเรียนการสอน คือสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำงานและวางแผนร่วมกับครู เพื่อติดตามและกำกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันใน 4 ด้าน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน จึงทำให้การผลเปรียบเทียบ จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ ไตรยงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญสิชา แสนภูมี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา อภิปรายได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ เชิงวิชาการอยู่เสมอ ยึดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ศึกษาบริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เป็นกรอบในการดำเนินงานวิชาการร่วมกับครู นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ มาออกแบบหลักสูตรและการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศกำกับ และติดตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะได้เพิ่มศักยภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ควรมีการศึกษากับตัวแปรด้านอื่นๆ อาทิ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันเป็นรายกรณี อาทิ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนที่มีผลงานนักเรียนด้านวิชาการ เป็นต้น เพื่อทำให้งานวิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

น้ำฝน รักษากลาง. (2553). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต** 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2556). **รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สรรเพชญ ไตรยงค์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สายใจ ประยูรสุข. (2551). **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2545). **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่องรูปแบบที่คัดสรร**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส พี เค เปเปอร์ แอนด์ฟอร์ม.

อัญสิชา แสนภูมี. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Carter, C. J., & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP Bulletin*, *74*(525), 36-41.

Glickman, C. D. (1985). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Publication Sales, Allyn and Bacon, Longwood Division, 7 Wells Avenue, Newton, MA 02159 (Order No. H84684, $33.95; quantity discounts).

Girvin, J. (2001). Coaching for improving performance and satisfaction. Nursing Times, 95 (50), 55-57.

Hallinger, P. and Murphy, J. (1985) Assessing the Instructional Management Behaviour of Principals. The Elementary School Journal, 86, 217-247. http://dx.doi.org/10.1086/461445

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

Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, *31*(2).

การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

Study of parental participation in school education in network centersNamyam Basin Educational Institution Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3

นาถนภา ศรีช่วย, กรองทิพย์ นาควิเชตร
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nattanapa Srichuai, Krongthip Nakwichet
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : 640401320027@nmc.ac.th Krongtip.nakvichet@gmail.com
(Received : 15 November 2023 ; Edit : 18 November 2023 ; accepted : 18 November 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.808 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การจัดการศึกษาของโรงเรียน, ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the level of parental participation in education. Namyam Basin Educational Network Center Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) To compare parents' participation in education. Namyam Basin Educational Network Center Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3. Classified by educational level and occupation. The sample used in the research was 322 parents of students. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly divided into groups The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The consistency index was obtained between 0.67-1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.808,

Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and F-test.

The results were as follows

1. Parental participation in education Namyam Basin Educational Network Center Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall and each aspect is at a high level.

2. Results of comparing opinions on parents' participation in education. Namyam Basin Educational Network Center Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by educational level and occupation, overall and in each area. Found that there was no difference.

Keywords : Parent participation, school education management,
Namyam Basin Educational Network Center

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่รวมถึงการวางแผนและดำเนินการเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ การจัดการศึกษารวมถึงการวางแผนหลักสูตรที่เหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จในการสอนและการเรียน การจัดการศึกษายังเน้นการจัดทำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสนับสนุนการเรียนรู้ นอกจากนี้ การจัดการศึกษารวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการนำเสนอโครงการและนวัตกรรมที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการสอน เพื่อทักษะในการควบคุมและการสื่อสาร เรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การจัดการศึกษามีความสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่เติบโตและปรับตัวในยุคดิจิทัลและให้นักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับอนาคตในโลกที่รุนแรงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในสังคมรูปแบบใหม่นี้ที่อาศัยการเรียนรู้และการเข้าใจอยู่ในใจของการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 29 กำหนดว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา , 2553)

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็ก ครอบครัวเป็นสถาบันที่สร้างบุคลิกภาพ พฤติกรรมและสติปัญญาในอนาคตของเด็กต่างเน้นให้เห็นความสำคัญของครอบครัวว่าเป็นระยะที่เด็กจะพัฒนาบุคลิกภาพที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ ความคิดริเริ่มหรือความรู้สึกผิดบุคลิกภาพที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดากับเด็ก ช่วงวัยเด็กเป็นช่วงที่ครอบครัวมีอิทธิพลเป็นอย่างมาก ผู้ปกครองมีบทบาทต่อการพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เด็กส่วนใหญ่จะเริ่มการเรียนรู้จากที่บ้านทั้งนี้อิทธิพลส่วนใหญ่ล้วนมาจากครอบครัวหรือผู้ปกครองทั้งสิ้น ผู้ปกครองเป็นส่วนสำคัญมากในการจัดกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็กทั้งภายในบ้านตลอดไปจนถึงโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยได้ตระหนักถึงความสำคัญให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการระบบการศึกษาสำหรับเด็ก (Erikson, 1963, 42 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ศิริพงศ์ ,2558 : 92)

ดังนั้น การพัฒนาเด็กที่ดีเริ่มต้นจากครอบครัว เด็กจะเติบโตมีคุณภาพชีวิตและบุคลิกภาพเช่นไร จะเป็นคนดีมุ่งทำประโยชน์แก่สังคม หรือจะเป็นคนดีอย่างสมรรถภาพ สร้างปัญหาแก่ตนเองและสังคม ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสภาพครอบครัวและวิธีการอบรมเลี้ยงดูจากบุคคลในครอบครัวเป็นสำคัญ เพราะนอกจากครอบครัวจะถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรมโดยสายเลือดแล้วยังทำหน้าที่ดูแลเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนเติบโตพึ่งตนเองได้ เป็นแบบอย่างที่หล่อหลอมความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรม ตลอดจนจิตสำนึกของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังค่านิยม ความรัก และคุณค่าของการมีชีวิต รวมตลอดถึงเป็นแหล่งสำคัญที่เด็กได้เรียนรู้ภาษาและพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิต

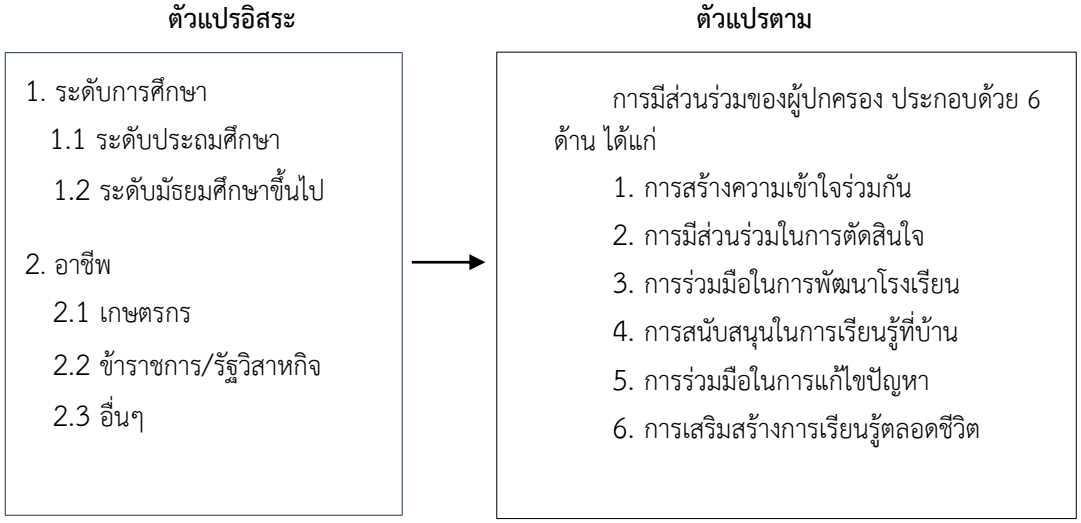
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อันจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ที่สามารถนำไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามแนวคิดเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ตามภาพประกอบที่ 1



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 1,940 คน

2, กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1.1 ประถมศึกษา

1.1.2 มัธยมศึกษาขึ้นไป

1.2 อาชีพ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.1 เกษตรกร

1.2.2 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

1.2.3 อื่นๆ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.1 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.3 การร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

2.4 การสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน

2.5 การร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

2.6 การเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าดัชนีคสามสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 42 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.808

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และอาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545,) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.50	0.21	มาก	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.45	0.20	มาก	3
3	ด้านการร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน	4.44	0.20	มาก	2
4	ด้านการสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน	4.42	0.21	มาก	4
5	ด้านการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา	4.41	0.21	มาก	5
6	ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.40	0.19	มาก	6
ภาพรวม		4.44	0.09	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.21) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.20) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.20) ด้านการสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= 0.21) และด้านการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.= 0.21) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.19)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 2

ด้านที่	รายการ	ระดับประถมศึกษา		ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.50	0.21	4.51	0.21	.018	.986
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.45	0.21	4.44	0.19	.317	.752
3	ด้านการร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน	4.44	0.19	4.47	0.21	1.177	.240
4	ด้านการสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน	4.43	0.22	4.42	0.22	.134	.894
5	ด้านการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา	4.41	0.21	4.42	0.21	.258	.797
6	ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.41	0.20	4.42	0.20	.374	.709
ภาพรวม		4.44	0.10	4.45	0.10	.469	.640

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 3

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.004 14.285 14.288	2 319 321	.002 .045	.041	.960
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.010 12.839 12.849	2 319 321	.005 .040	.125	.883
ด้านการร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.035 13.672 13.707	2 319 321	.018 0.43	.411	.663
ด้านการสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.027 14.459 14.486	2 319 321	.013 .045	.292	.747
ด้านการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.007 13.797 13.804	2 319 321	.004 .043	.082	.921
ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.029 12.959 12.988	2 319 321	.014 .041	.353	.703
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.002 2.993 2.995	2 319 321	.001 .009	.133	.876

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนในการเรียนรู้ที่บ้าน และด้านการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและมุ่งมั่น ผู้ปกครองสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความกระตุ้นในการเรียนรู้ และส่งเสริมความสนใจในการศึกษาของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยสร้างความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการศึกษาของนักเรียน ผู้ปกครองสามารถสอนค่านิยมและจริยธรรมที่ดี และสร้างความมั่นใจให้กับลูกว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมในการติดตามและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยการเข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารหรือครู การให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาโรงเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน ผู้ปกครองสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัวในการพัฒนาการศึกษา ทั้งยังการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว ทำให้ครอบครัวรู้ถึงสถานการณ์และความคืบหน้าของลูกหลาน และสามารถให้ความสนับสนุนและปรึกษากันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการศึกษา รวมถึงผู้ปกครองช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน โดยการร่วมกันสร้างแผนการพัฒนาการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีผลสำเร็จในระยะยาวในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ภักดี (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านเก่าขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเก่าขาม เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาลุ่มน้ำยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันอาจทำให้มีประสบการณ์และความแตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการศึกษา อาจเล็งเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองในการสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนที่จะสามารถช่วยให้นักเรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากขึ้น ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอาจช่วยในการสร้างความเข้าใจให้ทางผู้ปกครองของนักเรียนเองได้เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแนวทางการศึกษาของโรงเรียน และอาจเกิดจากการสื่อสารและมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนและเครือข่ายผู้ปกครอง อาจมีผลต่อความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย บางโรงเรียนอาจมีการสื่อสารที่ดีกับผู้ปกครองและสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้เต็มที่ ในทางกลับกันบางโรงเรียนอาจไม่มีการสื่อสารที่ดีหรือมีข้อขัดแย้งที่ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้ปกครองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการเปรียบเทียบดังกล่าวเน้นความหลากหลายและความซับซ้อนในความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ปกครอง การที่ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอาจบ่งชี้ถึงความสำคัญของการสนับสนุนและพัฒนาความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มผู้ปกครองและโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายนี้ และควรให้ความสนใจในการพัฒนานโยบายและแนวทางที่สามารถสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับความหลากหลายของผู้ปกครองในชุมชนที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน เกตุพงษพันธ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการมีสวนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎรธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการมีสวนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จำแนกตามเพศ ระดับ การศึกษา และอาชีพที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาควรให้สิทธิ์และสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างกับผู้ปกครอง เช่น การจัดประชุมผู้ปกครองประจำ การใช้ช่องสื่อสารออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้และกิจกรรมของโรงเรียน

2. ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการศึกษา พบว่ามีส่วนร่วมต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาและผู้ปกครองควรสร้างความตระหนักให้ผู้คนเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและผลการศึกษาในการพัฒนาชีวิตและอาชีพของบุตรหลาน นี้อาจสามารถทำได้ผ่านการคุ้มครองข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์และโอกาสที่เกี่ยวข้อง และ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้คนอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างความเป็นกลางให้กับการแลกเปลี่ยนความรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาควรนำการร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไปใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

3. สถานศึกษาควรให้ข้อมูลเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายและเป็นประโยชน์เกี่ยวกับระบบการศึกษา โครงละครการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ

4. สถานศึกษาควรทำการสำรวจความคาดหวังและความต้องการของผู้ปกครองในการศึกษาของลูกช่างโดยการเรียกประชุมหรือสำรวจผ่านสอบถามเพื่อเข้าใจความพึงพอใจและข้อสงสัยที่อาจเกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้**.กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

เจษฎา ภักดี. (2563). **การมีส่วนร่วมในการจดัการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเก่าขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5**. มหาจุฬานาครทรรศน์, 7 (11), 329 – 330.

ลัดดาวัลย์ ศิริพงศ์. (2553). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช: คร ศรีธรรมราช.

นันทรัตน์ เกตุพงษ์พันธ์. (2561). **การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี:ราษฎร์ธานี.บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ราชกิจจานุเบกษา. (2553).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determination of sample size for research activities**. Education and Psychology Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Manz, C.C. and Sims, H.P., Jr., (1991). **SuperLeadership: Beyond the myth of heroic leadership**. Organizational Dynamics, 19, 18-35.

THE MORPHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE MUSICAL PERFORMANCE OF QIN NIANGMEI: A CLASSIC GUIZHOU OPERA IN THE 1960S

Dandan Sun, Nataporn Rattachaiwong, Xiulei Ren
Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: s63584947007@ssru.ac.th
Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: nataporn.ra@ssru.ac.th
Prof.Dr.Faculty of Music, Yunnan Arts University China. Email: 845298386@qq.com[3]
(Received : 27 January 2024 ; Edit : 7 February 2023 ; accepted : 19 February 2023)

Abstract

Using a classic Chinese Guizhou Opera *Qin Niangmei* as a case, this paper aims to learn from and absorb the excellent parts of traditional Guizhou Opera arts to facilitate the adaptation and creation of traditional art performances blended with contemporary arts aesthetic concepts. This paper adapted observation method and interview method to conduct a detailed induction and analysis of the musical structure, melody, mode, performance of its classic chapters. The opera not only integrated the traditional Dong opera and its unique beautiful melody, but also it described the Chinese feudal ideology of men and women made match by parents' order and match-maker's word which was opposed to the modern free love. The result found that; The study delves into the intensity elements of opera music, emphasizing their role in conveying romantic charm and facilitating the circulation of artistic conception. Traditional Chinese music values subtle changes in sound structure. Examining a specific opera scene, the analysis highlights the emotional power of tone changes, especially in challenging feudal society. The victory of Niangmei in the opera symbolizes a yearning for a life free from oppression. The study underscores the oriental artistic charm found in subtle expressions and voice modulation.

Additionally, the research recognizes opera as a dynamic social activity, where aesthetic values evolve through long-term interaction between performers and audiences, reflecting real-life contexts. Acknowledging the passage of time, the study emphasizes the need for classic works to adapt to contemporary aesthetics while preserving their excellence, particularly in the context of Guizhou Opera's inheritance and dissemination.

Keywords: Traditional Opera, Qin Niangmei, Guizhou Opera, Performing Style, Music Structure

Introduction

As one of the most popular recreation among the audience in China, traditional operas enrich the spiritual life of the Chinese people, and lead them to the true, the good and the beautiful continuously. However, under the impact of market economy and global diversified cultures, Chinese operas including local Guizhou Operas fall into decay with each passing day, and are gradually replaced by diversified recreations such as movies, pop musics and games, etc. The development of opera faces various adverse conditions, which are manifested as audience loss, the creation fails to keep pace with the times, and easily produces aesthetic barrier with the audience and others. For

example, the singing, costumes and props of the opera were often divorced from the living habits of the modern society, such as language, dress and infrastructure. The heterogeneous cultural feelings cannot be easily understood and accepted by the young audience in the contemporary society. In terms of the Chinese opera art, the success or failure of stage performance is closely related to the aesthetic interest and aesthetic judgment of composers to a great extent (Zhou Aihua, 2019). At the same time, we can found that the development and inheritance of the Chinese opera art are also limited by the aesthetic interest and level of the audience. The opera was about China in the 1960s which was the "marriage system struggle" and the "struggle between landlords and farmers" in the story of *Qin Niangmei* and whether today's audience can understand and feel the culture performed in the plot was worth studying and thinking. Therefore, it can be concluded that the creation of the aesthetic theme of the art of Guizhou Opera was to reflect the content of the "destiny struggle theme" of contemporary, local, current social conditions and current ethnic groups.

As a local opera with Chinese national features, Guizhou Opera presents a performance style with strong national minority color, mainly spreading in the Dong people living area located at the junction of Guizhou, Hunan and Guangxi provinces, and later widely throughout Guizhou, with a history of nearly 300 years (Guiyang Branch of Chinese Musicians Association, 1962). In 2008, Guizhou Opera was included in the Chinese National Non-material Cultural Heritage List. The establishment of Guizhou Opera's artistic performance style is greatly affected by the performance artistic style and performance technological means of Kunqu Opera of China, which applies the creative methods of Chinese opera art's "virtuality, decorativeness and expansiveness" to represent the artistic style of operas, expressing the artistic effect of "great work, grand style and tremendous vigor". Most scene devices of traditional Guizhou operas are set according to the plot's needs, which are mainly one table and two chairs, to replace real plot scenes with imaginary virtual scenes; modern operas and new historical plays draw soft and hard flats according to the plot's needs to realize backdrop projection. Around the 1960s, *Qin Niangmei, Madam Shexiang, Peony Pavilion* and other Guizhou operas were familiar to national people after a performance tour in Beijing, Tianjin and Shanghai. (2013) Zhou Enlai, Chen Yi and other leaders watched the performance of *Qin Niangmei* when it was performed in Beijing, Shanghai and Hangzhou, and they wrote an inscription of praise. Famous artists such as Mei Lanfang, Zhou Xinfang, Ouyang Yuqian, Ma Shaobo and Gai Jiaotian praised *Qin Niangmei*' s excellent progressiveness of revolutionary thought and excellent artistry in articles (Guizhou Institute of Culture and Art, 2008).

The performance form of operas will form a performance formula with fixed paradigm and aesthetical characteristics in a specific period, region, cultural category and context. Moreover, previous performance formulas will adapt and generate new performance forms due to the change of aesthetic forms to meet the aesthetic requirements for watching and performance in the present era. In the article *Some Aspects of Verbal Art in Bolivian Quechua*, John H. McDowell (McDowell, 1974) analyzed "special formulae" in the folklore performances of Bolivian Quechua, and believed that the above for-mulas might be a kind of means to calibrate the performances. "Special for-mulas" originated from English phrases like "did you hear the one about…" which is used only for verbal performances. The performance formula of Chinese operas is a special format of performance technology which is consisted of "singing, speaking, acting and acrobatics". "Singing, speaking, acting and acrobatics" is an artistic vocabulary in shaping the stage image which is also named "four skills". "Four skills" has a matching training method and standard named "five methods" --hand, eyes,

body, method, step. However, the "special formulae" mentioned by John H. McDowell can only be classified as the "singing and reading" part of the Chinese opera performance formula in terms of shaping the stage image, which is limited to the scope of oral performance, excluding physical performance. Richard Bauman (*BaumanRichard*, translated by Yan Lihui, 2008) considered that if a performer would like to have the ability to sing epics, the singer himself must master a certain amount of for-mulas in full line or half line that represent characters, actions and places. The for-mulas here means the "special for-mulas" in the scope of verbal performance as John H. McDowell said. To explain the "newborn of performance", Richard Bauman proposed "the ability of generating new procedural[1] expressions based on a fixed mode of for-mulas". If we bring it to Chinese context and opera modes, we can found that it means forming a new performance mode based on "four skills and five methods" (a formulaic and standardized mode of performance, singing and dancing). John H. McDowell's "special for-mulas", together with "the ability of generating new procedural expressions based on a fixed mode of for-mulas" proposed by Richard Bauman, shares the same meaning with the "four skills and five means" (procedural and normative performing actions or singing techniques) that require opera actors to have in Chinese operas, that is, the ready-madeness of for-mulas (According to the definition of Chinese opera, it is also known as ready-madeness of for-mulas (it also can be called the ready-madeness of the scope of verbal performance according to the definition of Chinese opera) (*BaumanRichard*, translated by Yan Lihui, 2008). The flexibility of performance forms further allows the performances of performers to adapt to the situation, the audience's reaction and aesthetic requirements, the emotions of performers themselves, as well as the limitation of the performance duration.

The Guizhou Opera Qin Niangmei mainly narrated that over one hundred years ago, a beautiful Dong girl (Qin Niangmei) in Guzhou Sanbao[2] fell in love with a young farmer (Zhulang) of her neighboring stockaded village, but there was an unreasonable rule that "the adopted daughter followed her mother's brother" (i.e. her mother's brother arranged marriage) in the Dong Nationality at that time. In order to fight for freedom of marriage, they escaped to a place named Qibaiguan Cave. However, due to coveting Qin Niangmei's good look, the local official (Yinyi) vainly attempted to forcibly occupy her, and should kill Zhulang. With the help of the local villagers, Qin Niangmei used tricks to bury Yinyi in his own tomb, removing the evil and paying off the old scores. After the adaption of the Dong Opera Zhulang Niangmei by (Wu Dingguo, 1992 (02)), it was adapted to Guizhou Opera Qin Niangmei in 1960, which has performed in Guiyang, Beijing and other cities and got praise from audiences. Mei Lanfang, a Peking Opera artist, said that "Qin Niangmei I saw is a folk story with a long history..... It was really a good opera from the perspective of ideology and artistry" with appreciation after watching the performance. In the same year, Guizhou Opera Qin Niangmei was made into a stage art film by Haiyan Film Studio. This paper selected a classic Guizhou Opera Qin Niangmei (live version of 1961) in the 1960s as a case, and the opera was divided into eleven scenes, with a total performance duration of 102 minutes. The detailed induction and analysis of structure,

[1] Procedural: it's a vocabulary translated by the translator of the original book, which is the same as the "the performance for-mulas of Chinese opera" mentioned above, both of which refer to the style and method. But the content is just belong to the scope of oral performance. It is still written in accordance with the translator's original vocabulary here.

[2] Sanbao: it's the name of the place where Niangmei used to live before escaped from the marriage.

melody, singing and performance in its classic chapters are conducive to learning from and absorbing the excellent parts of traditional Guizhou Opera arts, so as to adapt and create operas that conform to contemporary arts aesthetic concepts.

2020; Zhu Hong, the president of Guizhou Qian Theater, accepted an interview in his office on March 12th, 2021 (The three of interviewees included in the article are all with their consent).

Chart 1. Interview Table of Guizhou Opera Artists, as follows.

Interviewer	Position of Job	Time and Place of Interview	Main Contents of the Interview	Results of the Interview
Wang Anguo	Professor of Capital Normal University and Hunan Normal University	At teacher Wang's home of Zunyi city on May 29th, 2021	About the inheritance and development of Guizhou Opera in modern society	As a senior professor in China, Professor Wang expressed his satisfaction that the interviewer (the author) could deeply study the local opera in Guizhou, and believed that the new and young generation should take the responsibility to promote the local opera, so that local opera culture can be inherited.
Zhu Hong	President of Guizhou Opera Theater in Guizhou province	At Guizhou Theater in Guizhou province on March 12th, 2021	About how the performance forms of new and old Guizhou Opera have changed and how they evolved	Mr. Zhu gave his own opinion on his own experience in performing Guizhou Opera. He mainly believed that the performance form of Guizhou Opera has been evolving, because modern Guizhou Opera has added more personal emotions

				into the characters, which is more in line with the aesthetic needs of people in modern society.
Yu Daling	Former actor of Zuiyi Opera Troupe (She has retired.)	At teacher Yu's home in Zunyi city on February 13th, 2021	The acting form and character style Yu presented in *Qin Niangmei,* by acting as the role-Qin Niangmei	Yu thinks that Guizhou Opera is the most popular local opera in Guizhou province. Its language must be the local dialect of Guizhou to reflect the unique style of Guizhou Opera. And she also proposed that the current performance form must be innovative, in order to meet the aesthetic needs of audiences in modern society.

Chart 2: Observation Form of the Art Performance for Guizhou Opera, as follows.

Object of Observation	Time of Observation	Place and Method of Observation	Contents of Observation	Results of Observation
Qin Niangmei	From August 3rd, 2020 to present	Online network watching, a total of 8 times	Performance forms and styles of Guizhou Opera in the 1960s	The performance form is too old-fashioned, the stage facilities are old.
The Peony Pavilion	April 5th, 2021	Offline watching (1 time) at Grand Theater of Zunyi city, Guizhou province	A deep understanding about the predecessor of Guizhou Opera-Kun Opera	Guizhou Opera evolved from traditional opera, and Kun Opera is one of the important

				sources. Understanding the performance forms of Kun Opera is helpful to explore the development of Guizhou opera from the source.
Qianjiu Qianxing	May 30th, 2021	Online watching (1 time)	The development and inheritance of Guizhou Opera	Zhu Hong, the director of Guizhou Theater, explained the development of Guizhou Opera and gave on-site teaching, which provided a platform for better dissemination and development of Guizhou Opera.
Yu Daling, an artist of Guizhou Opera	From January 16th, 2022 to present	Demonstration teaching (12 times) face-to-face; at teacher Yu's home and Zunyi Art Activity Center for the Elderly	The specific singing and movements of Niangmei in *Qin Niangmei*	Traditional Guizhou Opera has its fixed performance mode, and the procedural mode is evident in this play.

Research Results

1. Analysis of the musical morphology of the classic scenes in Guizhou Opera *Qin Niangmei*

The development of the tunes of Guizhou operas can be largely divided into four stages from the perspective of historical development (Wei Xuwen, 1985). The first stage is from storytelling

and seated singing to Wenqin Opera[3]; the second one is the production and development of lianquti[4] musical form; the third one is the production and development of banqiangti[5] musical form; the forth one is the production and development of general music system, which is to express the ups and downs of characters' emotions, make plate-type connection more free, and perform vocal music connection according to the change criteria of characters and opera rhythm. *Qin Niangmei* belongs to the third stage of banqiangti musical form.

1.1 Plot: Repertoire 4 is selected from the first scene of "breaking the copper cash under the moon" (Score 1&Chart 3) in *Qin Niangmei*. It mainly described that after learning that her mother's brother would marry her in advance, Qin Niangmei went to an appointment with Zhulang secretly without her mother's knowledge. On the way to the destination, they sang this repertoire respectively to show their own determination, which included libretto such as "not being married to her mother's brother" and "remaining loyal forever".

Score example 1: Repertoire 4, selected from the first scene of "*Zuoyue Poqian* (Breaking the Copper Cash under the Moon)" in *Qin Niangmei* [6], searched and made by the author in 2022, as follows.

[3] Wenqin Opera: there are four kinds of tune, with a total of seven tunes, namely, [erban], [yangdiao], [kubing] and [erhuang]; [qingban], [erban], [sanban], [yangdiao], [kubing], [erliu] and [erhuang].

[4] [Lianquti]: it's one of the structural forms of opera and it combines various types of [danquti] selectively and skillfully for singing. It's also known as [qupai] music, and presents the development of different emotions through the replacement of multiple tunes; different characters and scenes also depend on the change of melodies. Compared with [danquti] forms, such as [yangdiao], [erban] and [sanban], etc., it has rich tunes and variations in melody.

[5] [Banqiangti]: the basic unit of it is the symmetrical sentences, which evolves into different version types according to certain variation principles on that basis. [Banqiangti] of Guizhou Opera is to make development of a variations on the basic tune, such as [erban], to form the middle part of Guizhou Opera, so as to give full play to the unification of the theatricality and structure of music. At present, the mainstream musical form of Guizhou Opera is to follow the development of [banqiangti].

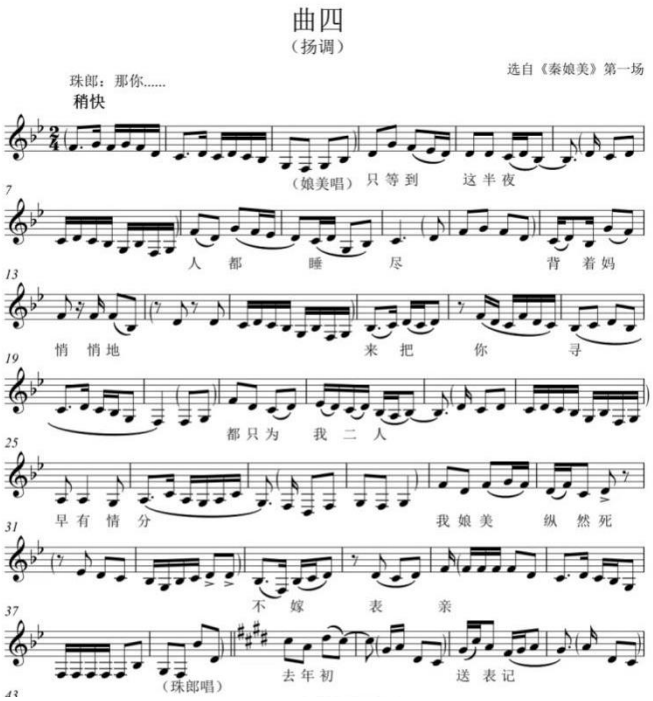



Chart 3: interview form of Guizhou Opera artists, as follows.

Character	Vocal Music	Just Stop	Rhythm (Plate Number)	Structure (The number is subtitle)	Libretto
A Qin Niangmei	[yangdiao][6]	e, so, la, so	2	3+3+4=10	Only when everyone is asleep at midnight, Niangmei comes to see you quietly without her mother's knowledge. Only because we love each other in earlier time, I will not be married to my cousin even if dying
B Zhulang	[yangdiao]	e, so, la, so	4	3+3+4=10	At the beginning of last year, I exchanged a bracelet for a flower belt by heart. Only the grass on the wall sways, I will remain loyal to you forever

[6] [yangdiao]: it's one of the traditional music for voices of the original style, which is commonly used in Guizhou Opera, namely, Zhidiao Style. With a 4/4 rhythm, it includes one accented beat and three unaccented beats. It is composed of "the beginning of tune, the middle part of the tune and the ending of the tune".

Text analysis: Two librettos are both ten words and four sentences, which uses a "three-three-four" structure. Through the analysis of vocal music structure, we can clearly find that Repertoire 4 applies the general plate type of yangdiao. The aria of A Niangmei is [middle plate of yangdiao] slightly slower, and adopts a 2/4 beat score of one accented beat and one unaccented beat; the first three sentences of B zhulang's aria are [original plate of yangdiao] with the typical characteristics of original plate. Despite it adopts a 2/4 beat score, it is one accented beat and three unaccented beats in fact; the fourth sentence is changed to [connecting plate of yangdiao], and the word "three" in the second group of the first half sentence is added with "number", forming the unique form of Guizhou Opera, that is, to sing while taking and talk while singing. So speaking is widely used in Guizhou Opera, and the speaking parts of Guizhou Opera are simple, natural and melodic. The libretto is used for the expression of sincere feelings between "Niangmei" and "Zhulang" in the opera. Several librettos depict the conflict of protagonists in the opera.

1.2 Plot: Scene 5 (Score 2) mainly portrayed the situation that hero and heroine made an appointment. On a moonlit night, the hero and heroine express their love by singing, and they take copper cash as a love token, which showed the features of Dong people making their marriage promise by "singing under the moon". So this scene is important to the whole opera. The "copper cash" in the repertoire was their love token. After meeting, this pair of lovers divided the copper cash into two under the moonlight, saying love vows to heaven and earth. Since then they would become husband and wife. The libretto "If I regretted, I would be punished. At that time, I would be stricken by the lightning and burned by fire" more vividly depicted their loyalty to love.

Score example 2: form analysis of Repertoire 5, selected from the first scene of "breaking the copper cash under the moon" in *Qin Niangmei,* searched by the author in 2022, as follows.

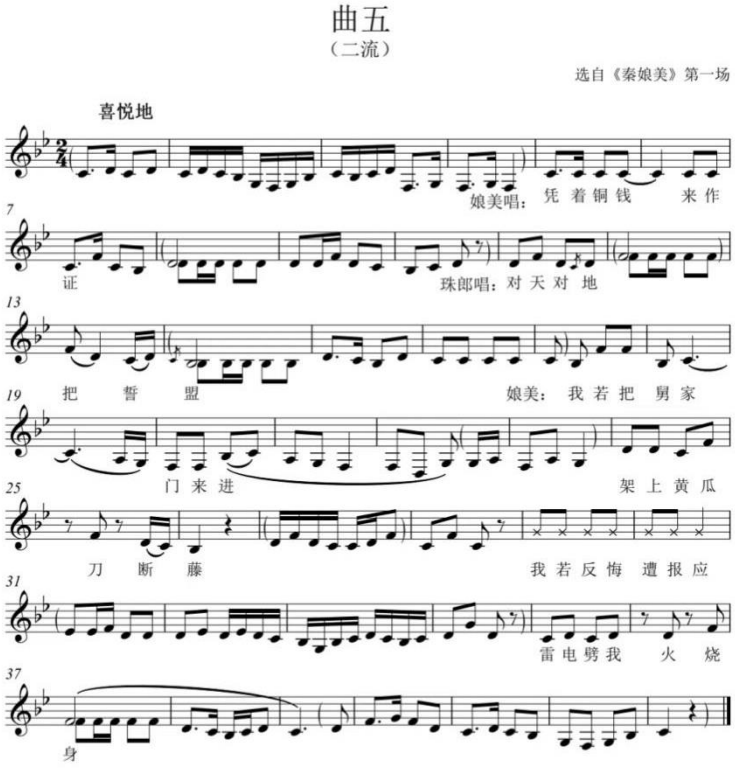



Chart 4: the morphological analysis of Repertoire 5 of the first scene in *Qin Niangmei* (made by the author in 2022), as follows.

haract er	V ocal Music	ust Stop	hythm	St ructure (The number is subtitle)	Libretto
Qin Niang mei	[erliu][7]	o	/4	2 +2+3	Using the copper cash as the evidence of love
Zhula ng	[erliu]	o	/4	2 +2+3	Announce the marriage promise to heaven and earth
Qin Niang mei	[erliu]	o	/4	2 +2+3	If I am married to my mother's brother, I will cut off the cucumber vine with a knife
Zhula ng	[erliu]	o	/4	2 +2+3	Lightning strikes me and burns me if I turn back

Text analysis: The libretto includes seven words and six sentences (It has four sentences in fact. The third and fourth sentences are expanded from the libretto of Niangmei, and the fifth and sixth sentences are expanded from the libretto of Zhulang to show the determination of their vows) and adopts a "two-two-three" structure. Among them, the first and second sentences have the completely same structure. The third sentence expands the "first half sentence and the second half sentence" and the tuo-qiang (four accented beats) at the end of the sentence. The fourth sentence is condensed into a single vocal music to realize clean vocal music-recovering. The fifth sentence adopts the form of talking librettos, and the vocal music is recovered when the sixth sentence is finished by lengthening the lot of moving into her mother's father household (eight accented beats). The rhythm is relatively lively, which is the [erliu] vocal music of playing rapidly and singing slowly. The vocal music for Zhu Lang and Niangmei's pledge to marry with the copper cash as evidence is sincere and vivid, and the libretto "the fear is that the shoulder pole will be broken and a pair of chopsticks will be divided on two" manifests the steadfast determination of the protagonists in the story with simple words.

2. Analysis of the musical structure and layout of classic clips

[7]]erliu[: it's a kind of music for voices in Chinese opera and riginated from the vocal music [erhuang] in the Guizhou Bangzi Opera, and later formed the current vocal music of Guizhou Opera by practice. With 1/4 rhythm, due to the different ways of notation, it also has a 2/4 rhythm, suitable for the expression of narrative, anger and unease, but also can show the warm and cheerful atmosphere.

2.1 Plot: Scene 3 “Ruguan Liusu” (Chart 5), after Niangmei and Zhu Lang escaped, their life was full of escaping and worries just like the libretto in song 14 “Go western of the village after stay eastern of the village a while, can not stay for a long time because afraid to be too close to Sanbao[8] and worried about uncle’s family catches us”. Once they came to a village named Qibai Guandong, Zhu Lang temporarily settled Niangmei near the river, he went to find a residence. During this period, Nai Hua, the matchmaker came to the river to fetch water, and she saw Niangmei is very beautiful from a distance so she have a bad thought that introduce her to the local rich man, Yin Yi, as a concubine. Yin Yi was attracted by Niang Mei’s beauty so he cheated them to living in his house as farmers to cultivate his land. Da Ku[9] and other kind villagers nearby wanted to dissuade them but were threatened by Yinyi. So without any awareness, Niangmei and Zhu Lang’s bad luck was started.

Chart 5: brief introduction of the third scene of *Guandong Liusu*, made by the author in 2022, as follows.

Session and Event	Character	Time and Place	Contradictions and Entanglements	Aria
The third scene of *Guandong Liusu*	Niangmei, Zhulang, Naihua, Yinyi, Daku and other villagers	At dusk,near the Qibai Guandong River	Dream to have a stable and happy life by farming; Yin Yi’s lustful thoughts	Repertoire 18: “Brother Yinyi is hospitable”

Text analysis: The role of Nai Hua in this section is the Laodan[10] in opera characteristics[9]. She is an important role in the whole opera. To ingratiate with the rich man, she still introduced Niang Mei to the rich man even though she knew Niang Mei had married. Song 18 was sung by Nai hua. As a matchmaker, she is very voluble, and she knows that Niang Mei and Zhu Lang want a stable life so she cheated on Niang Mei and Zhu Lang just as the song 18 sang: “You can still survive if live in his house, also you don’t need escape anymore”. This brings bad luck to Niang Mei and Zhu Lang, which makes the plot turn to an unexpected climax. It is directly related to the later tragedy and draws an important foreshadowing for “*Xunshi Biangu*”[11] in the ninth scene -- the climax of the whole opera.

2.2 Plot: Scene 9 “Xunshi Biangu” (Chart 6), Zhulang lost contact after leaving with Yinyi, and Niangmei guessed that Zhulang narrowly escaped death. In the barren mountains near Jiangjianpo, Niangmei met Daku, Biniang and Bimei. Daku told Niangmei that that day a hospitality meeting was convened in Jiangjianpo, extremely evil Yinyi and Mansong should framed Zhulang as a spy, and killed Zhulang by taking advantage of Zhulang eating Qiangjian meat[12]. After hearing these words, Niangmei felt as if a knife were piercing her heart, and the headed to the depths of Jiangjianpo. She

[9] Sanbao: it’s a name of a place where Niangmei used to live before escaped from the marriage.

[9] Da ku: the name of an old man who helped Qin Niangmei on the way to escape the marriage.

[10] Lao Dan: an old woman role in opera .Its features of performance are singing and speaking by natural and real voice, the voice cadenced as the female of the demure type, not so simple, straight and vigorous as Lao Sheng.

[11] *Xunshi Biangu:* it’s the name of the ninth scene in this play, which means to find and distinguish the bones.

[12] Qiangjian meat: it is the meat hung on a spear sword for people to eat, which belongs to a local ritual.

could hardly tell in face of piles of bones in the mountains. Finally she found a half copper cash beside a pile of bones. Niangmei picked up the copper cash, and took out the other half copper cash. She determined that that was exactly her beloved Zhulang, and greatly sorrowful.

Chart 6: brief introduction of *Xunshi Biangu* of the ninth scene, made by the author in 2022, as follows.

Session and Event	Character	Time and Place	Contradictions and Entanglements	Aria
Scene Nine- *Xunshi Biangu*	Niangmei, Daku, Biniang and Bimei	After Zhulang was killed, Jiangjianpo	One side is the grief of losing her lover, and the other side is the hatred of Yinyi's killing her husband	"To find and distinguish the bones."

Text analysis: These intensity elements such as the strength, inflection and cadence in the vocal music of the opera, as well as the accent, weight and cadence in the music, are the romantic charm of the singing and accompaniment in the real sound, and the important nodes for the circulation, stagnation and spread of the artistic conception. According to the *Further Discussion on the Comparative Musicology* (Guan Jianhua, February 1988), in traditional Chinese musics, the inner hearing of performers and the auditory senses of the audience pay great attention to the subtle change of tones in the sound structure. In the scene of "looking for corpse and recognizing skeleton", that Zhulang was killed by cruel means pushed the contradiction to the climax. When Niangmei sang that " Niangmei was sorrow-stricken when beautifying the skeleton" , we can vividly feel her despair and grief. Then she sang that " Head for head and blood for blood[13]. Yinyi killed Zhulang, and we must kill him." This sentence was used by Niangmei to directly attack the feudal class society. The impressive theme of anti feudal oppression ran through the whole opera. As above story, the victory of Niangmei represents the yearning of laboring people for an ideal life, where there is no oppression and exploitation in reality, and Niangmei is also the embodiment of a heroic figure image in the feudal society. These performances with great oriental artistic charm can be found sometimes in a small expression, sometimes in the control of the weight of a certain voice, and sometimes in the coordination of a delicate figure and percussion music. This is exactly what we called that it is too much with an inch added, too short with one inch cut.

Opera performance is a social activity, whose aesthetic subject and object present an interactive relationship. Changes in the aesthetic value of operas are the results of the long-term interaction between performers and audiences in the long history of time. Changes in the aesthetic value of opera arts can not be separated from the real reflection of the social real life while people use artistic performance to express life and culture. Obviously, in *Qin Niangmei*, the times of Qin niangmei and Zhulang has gone. However, how to make classic and traditional works of art improve with the changes of times and aesthetic forms on the premise of retaining excellent and classic

[13] Head for head and blood for blood: it means "A tooth for a tooth, an eye for an eye, a life for a life.".

performance forms is an urgent problem to be solved in the inheritance and dissemination of Guizhou Opera at present.

Discussion

Through the study of this paper, it is found that the music, language, dress, stage art and other parts of this opera are full of strong local colors, national characteristics, melodious melody, fresh and simple. The lyrics are colloquial, close to life, catchy, and close to the audience while fully expressing feelings. For example, " you broke the copper coin to express your heart of live and die together. We were not afraid of the old rules that the couple would not be separated for thousands of years. " "It is difficult to see the top of the love slope, while the road is flat if two people in the same heart. Suddenly the sky becomes dark clouds and the rainstorm will soon come." "Head for head, life for life, Silver should kill you and I kill him." It can be seen that the melody and lyrics play a key role in the spread of this play. The music uses different speeds, intonations and music to connect the notes together in order to accurately express the inner activities and emotional ups and downs of the characters. It changes the singing voice according to the plot changes of the drama thus achieving a strong artistic effect of rhythmic contrast. At the same time, people are used to the constructive "Positive connection effect" that is to establish a direct connection with the audience as a role. For example, actors will deliberately reserve simple interaction with the audience when singing, which is a direct connection with the audience. However, the rhythmical freehand performance of operas can create a poetic stage illusion, which can even be much stronger than the realistic illusion. It can close the distance from the audience more easily, so as to realize the “connection effect” (Sun Huizhu, June 2010). When the actors in Qin Niangmei walk on the stage in the performance, they draw circles inward with their hands. This way of walking comes from the way that the girls of Dong nationality walk in life. Such performance form makes the audience feel more involved. The earliest story about Qin Niangmei spread in the life of laboring people of Dong minority, which later presented on the stage after the artistic adaptation and creation of Guizhou Opera. As a classic story, *Qin Niangmei* is appreciated by audiences through conveying the intense emotions of its roles to audiences. Qin Niangmei has fought against the vicious power with her wisdom and courage. She used a hoe to kill the bully landlord and took revenge for her husband’s murder. The theme of anti-feudal oppression run through the whole opera, and the music and language had strong local color of Guizhou region. It well absorbed folk songs in Guizhou Province, and catchy melody and libretto played a crucial role in the communication of this opera. In the opera, the traditional exquisite costumes and dances, and the unique enchanting melody of Dong minority, as well as Dong Operas, especially the independent thinking, and the spirit of breaking through the imprison of feudalism, and struggling with feudal influence of Qin Niangmei, allow the audience to understand the miserable side of China’s feudal society, and show the audience a vivid image of a strong, kind, brave and wise female.

As for the character of Qin Niangmei, from a pure and romantic girl at the beginning to a hoe to fight against evil forces for revenge, which are certain changes in the character before and after the plot. Qin Niangmei acted by Yu Daling integrated the different performance skills of Huadan,

Zhengdan and Guimendan[14]. On the basis of the inner activities of the characters in the opera, Yu Daling[15] used her own unique performing method to deliver the romantic charm of the different emotions carried by performances such as galts, gestures, eyes, props and others, so as to completely express "conveying the spirit, expressing the emotions, and defining the conception" emphasized by Chinese opera performances. Stella Adler (Adler, 2014) stressed in the *Art of Acting* that an actor should be equipped with the consciousness and ability of independent thinking in the performance, who should act with all his feelings by relying on his deep understanding of characters, rather than a fixed performance formula. Scene 9 "Xunshi Biangu" is the climax of the opera. Qin Niangmei looks for Zhu Lang's dead body on the Jiangjian Slope no matter how hard the way is. After she finds the love token--the half of copper cash, which is fit to the half copper cash she holds, she knows this is Zhu Lang. In the interview, Yu Daling said: "the most impressive part is that there is a piece of pleading vocal music in the opera, and I will have tears in my eyes every time singing to here. I stepped into the role during the performance so I cried when singing this vocal music, and audiences under the stage cried together with me." Such vocal music shows the inner crying and sadness of the characters. When Qin Niangmei acted by Yu Daling came to tears, the audience also came to tears, which is just the highest aesthetic form in consideration of the infectivity of its dramatic art and it is also a reflection of the audience's empathy with the performance. Although the era of Zhulang Niangmei has passed, the drama's distinctive aesthetic characteristics, unique local characteristics and unique national characteristics can enable us to deeply understand and experience the unique diachronic lifestyle, customs and thoughts through cultural performances.

Conclusion

The study explores the intensity elements, such as strength, inflection, cadence, accent, weight, and cadence, in the vocal and instrumental aspects of opera music. These elements contribute to the romantic charm of singing and accompaniment, playing a crucial role in conveying artistic conception and facilitating the circulation, stagnation, and spread of emotions. Traditional Chinese music, as discussed in Comparative Musicology (Guan Jianhua, February 1988), places significant emphasis on performers' inner hearing and audience auditory senses, particularly focusing on subtle changes in sound structure.

The analysis of a specific opera scene highlights the significance of tone changes in expressing emotions. For instance, the portrayal of Zhulang's death intensifies the contradiction, and Niangmei's lamentation vividly conveys her despair and grief. Furthermore, Niangmei's lyrics directly challenge the feudal class society, emphasizing the opera's overarching theme of anti-feudal oppression. The victory of Niangmei in the opera symbolizes the laboring people's yearning for an ideal life without oppression and exploitation. Niangmei becomes a heroic figure representing this aspiration within the

[14] Huadan, Zhengdan and Guimendan: dan is a general term for female protagonist in China's traditional opera, which includes different character roles. Huadan means a main female role of a young or middle-aged woman; Zhengdan means vivacious and unmarried women; Guimendan means unmarried young girl.

[15] Yu Daling: she played the part of Qin Niangmei in the live performance at the Guizhou Opera Theater in Zunyi city in 1961. This section came from the interview with Yu Daling on March 12th, 2021.

feudal society. The study underscores that the oriental artistic charm of opera performances lies in subtle expressions, voice modulation, and the coordination of figures with percussion music.

The research also recognizes opera as a social activity, where the aesthetic relationship between performers and audiences evolves over time. Changes in opera's aesthetic value reflect the long-term interaction between these two components and cannot be separated from the real-life context. The study acknowledges that while the era of Qin Niangmei and Zhulang may have passed, there is an urgent need to address how classic and traditional works can adapt to contemporary times without compromising their excellence and classic forms, particularly in the context of Guizhou Opera's inheritance and dissemination.

Suggestions

The State Council officially approved Guizhou Opera and listed it into "National Intangible Cultural Heritage List" in 2008. How should Guizhou Opera inherit and develop simultaneously especially under the new situation? In this paper, three suggestions are put forward. First, the rejuvenation of Guizhou Opera must follow the path of better works. Second, inheritance is the best way of protection. Finally, the commercial protection and inheritance mode of Guizhou Opera should be developed. Guizhou Opera will gradually develop into a well-known cultural brand with Chinese characteristics in Guizhou cultural industry. And the never-ending construction of Guizhou Opera is being actively called for by the culture of Guizhou province in the future.

References

AdlerStella. (2014). The Art of Acting. Beijing: Beijing United Publishing Co., Ltd.

BaumanRichard. (2008). The Emergent Quality of Performance. Source: BaumanRichard, Verbal Art as Performance (translated by Yang Lihui, pp. 42-53). Guilin: Guangxi Normal University Press.

McDowell H. John. (1974. No.6). Some Aspects of Verbal Art in Bolivian Quechua. Folklore Annual of the University Folklore.

Guan Jianhua (February 1988). A Further Discussion on Comparative Musicology. Chinese Music, 35.

Qiu Mingzheng and Zhu Li (2007, PP. 229.). Historical Dictionary of Aesthetics. Shanghai: Shanghai Lexicographic Publishing House.

Sun Huizhu (June 2010). From “Distancing Effect” to “Connection Effect” -- the Cross - cultural Experiment of Brecht's Theory and Chinese Opera. Drama Art, 100-106. Doi:10.13737/j.cnki.ta.2010.06.012.

Tan Hui (April 3, 2020). Research Overview of Local Opera Music in Guizhou. Comedy World (the Second Half of the Month).

Yang Jinyu (March 20, 2013). Research on Modern Drama of Operas in the Late 20th Century. PP. 5.

Zhong Binbin (July 3, 2018). Analysis of the Manifestation of the Special Arts in Guizhou Opera. MING (Attitude).

Zhou Aihua (2019). Introduction to Opera Aesthetics (Revised Version) (Version 2 (Revised Version)). Beijing: Chinese Opera Press.

THE DEVELOPMENT PROCESS OF GUANGDONG BALLET (1979-2021)

Lina Lyu, Phakamas Jirajarupat, Qianqiu Jin
[1]Performing Arts of Doctor of Philosophy program,Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University,Thailand. Email: s63584947021@ssru.ac.th
Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: phakamas.ji@ssru.ac.th
Prof.Dr. Jiangnan Vocational College of Media Arts, China. E-mail: jinqianqiu1391@sina.com
(Received : 27 January 2024 ; Edit : 7 February 2024 ; accepted : 19 February 2024)

Abstract

The exploration of symbols in the development of Guangdong ballet cannot be overlooked from a historical perspective. It holds key significance to contextualize Guangdong's ballet works and their related studies within a dynamic historical framework, providing a developmental perspective on the evolution of Guangdong ballet. In essence, this paper meticulously analyzes the developmental trajectory of Guangdong ballet through a diachronic lens, simultaneously undertaking a semiotic analysis of a representative ballet from a synchronic perspective. Employing both the literature research method and case analysis method, the study focuses on seven emblematic Guangdong ballets spanning from 1979 to 2021. This selection is based on a thorough collection and organization of relevant literature within the research field. The study found significant highlight as Artistic Evolution and Repertoire Trends, The study explores Guangdong Ballet's evolution in choreography, storytelling, and thematic elements over the years. It highlights the company's innovative production approaches, including unique choreography and collaborations with diverse artists. Examining global recognition, the study delves into the company's international engagements, performances abroad, and accolades. Insights are provided into the social and cultural impact of Guangdong Ballet, encompassing audience engagement and educational initiatives. The research also investigates how changes in leadership have influenced the company's artistic vision, along with technological integration and contemporary adaptations in productions.

Key words: Guangdong Ballet, Development Process, Symbol

Introduction

The perspective of history cannot be overlooked in the exploration of semiotics in the development process of Guangdong ballet. It is of key significance to situate Guangdong ballet works and their related researches in the context of dynamic history and view the development of Guangdong ballet from the development viewpoint. On the whole, this paper analyzes the development of Guangdong ballet from a diachronic perspective, and conducts a semiotic analysis of typical ballets from a synchronic perspective.

As Georgy Plekhanov put it, “the art in any nation is determined by its psychology”. The diversified development of Guangdong ballet represents its “core” that distinguishes it from world ballet. While shaping the unique characters in Guangdong ballet, it also endows the characters with corresponding aesthetic feelings and body movements. Guangdong ballet shows its unique charm when folk dance, opera dance and classical dance with Guangdong characteristics as well as

movements in daily life are integrated into the ballet, and when the historical and cultural spirit as well as national aesthetic idea of human body in Guangdong dance forms are fused with ballet.

Objectives

To study the dynamic process in the historical development of Guangdong ballet.

Research methods

This paper uses literature research method and case analysis method to select 7 typical Guangdong ballets from 1979 to 2021 for in-depth study. Historical Contextualization, the historical contextualization aspect of the literature research method is designed to provide a comprehensive understanding of the socio-cultural landscape that influenced the development of Guangdong Ballet from 1979 to 2021. The following methodology outlines the key steps in this process.

1. Literature Research Method

Historical Contextualization: Delve into historical literature, archival records, and scholarly works to understand the socio-cultural backdrop of Guangdong Ballet's development. Evolution of Ballet in Guangdong: Analyze literature to trace the emergence and growth of ballet as an art form within Guangdong, unraveling pivotal moments and milestones.

2. Case Analysis Method

Selection of Representative Ballets: Identify seven distinct ballet productions from 1979 to 2021 that represent significant phases or turning points in Guangdong Ballet's development. In-Depth Examination: Conduct a detailed case analysis of each selected ballet to unveil artistic choices, thematic elements, choreographic techniques, and audience reception.

3. Data Collection

Primary Sources: Engage with primary sources such as interviews with choreographers, dancers, and key stakeholders involved in the chosen ballets to gather firsthand insights. Archival Materials: Access archival materials, including photographs, scripts, and rehearsal notes, to supplement the analysis and provide a comprehensive view.

4. Comparative Analysis

Identify Patterns and Trends: Employ comparative analysis across the selected ballets to identify recurring patterns, evolving trends, and thematic shifts in Guangdong Ballet's artistic expression. Choreographic Styles and Innovations: Explore how choreographic styles have evolved over time and identify instances of artistic innovation within the ballets.

5. Audience Impact Analysis

Review of Critiques and Reviews: Scrutinize critical reviews and audience feedback on each ballet to gauge the impact on the local and global audience. Social and Cultural Relevance: Assess the social and cultural relevance of the ballets, examining how they resonate with the changing demographics and cultural landscape.

The literature research method, through historical contextualization and an exploration of the evolution of ballet in Guangdong, serves as a foundational component for understanding the multifaceted development process of Guangdong Ballet from 1979 to 2021. The combination of archival research, scholarly insights, interviews, and critical analyses contributes to a holistic examination of the socio-cultural dynamics that shaped this significant artistic journey.

Results

1. Budding period

The decade-long "Cultural Revolution" in China came to an end in 1976, marking a transformative period for various art forms, including ballet. Despite ballet's familiarity among Chinese

people, the absolute restrictions on artistic creation during this special period hindered the development of ballet and other art forms. Following the Third Plenary Session of the 11th Central Committee of the Communist Party of China in 1978, the nation entered a new era of reform and opening up. The evolving trends in literature and art presented unprecedented opportunities for ballet artists to draw inspiration from global artistic experiences. Against this backdrop, the Guangdong Ballet embarked on paving the way for the exploration of ballet creation.

In the 1980s, amid the reform and opening up, China actively engaged in international exchanges and competitions. The shift from a closed and self-sufficient economy to an open policy provided fertile ground for the development of ballet in Guangdong. This period prompted deep reflections on the "Cultural Revolution" through classic literature and created opportunities for learning from foreign cultures. During the preparatory phase for the establishment of Guangzhou Ballet, choreographers employed Western artistic techniques to interpret traditional Chinese literature. This approach highlighted the choreographers' unrestrained creative thinking and subjective consciousness. Through themes, images, structures, body language, and inherent national connotations, the choreographers conveyed symbolic meanings related to the national spirit and the Guangdong region.

2. Development period

Early period interpretation of Chinese national image symbols

Xuan Feng

In the early period of choreography, Xuan Feng aimed to interpret Chinese national image symbols, drawing inspiration from Susanne K. Langer's perspective that a work of art is often a spontaneous expression of the artist's psychophysiological activities. Langer emphasizes that art reproduces facial expressions, indicating emotions or reflecting societal aspects such as customs, clothing, and behavior (Susanne K. Langer, 1953).

Xuan Feng's choreographer, following Langer's interpretation, created dance rooted in the nation's aesthetic techniques and concepts derived from its changes and development. The unique Chinese image symbols were manifested through theme settings and movement structure. Given ballet's Western cultural roots, bridging the gap between Chinese and Western cultures presented a challenge. The primary goal was to interpret the "national spirit," accomplished by incorporating Chinese myths and legends as the dance drama's theme.

The choreographer faced the difficulty of merging ballet's ethereal art form, rooted in Western culture, with the national spirit conveyed in Chinese myths and legends. Xuan Feng successfully reproduced ballet language elements using the grammatical structure of Chinese dance, showcasing profound Chinese culture. The "irregular silk ribbon," designed by the choreographer, reflects the symbolic connotation of the "yin-yang fish" in Chinese culture. The ribbon, resembling the fluttering silk ribbon of flying Apsaras seen in the Dunhuang Caves frescoes, is transformed into the wings of the protagonist "Xuan Bird." This incorporation forms a dynamic ballet with strong Chinese imagery, fusing ballet elements like "pointe" with traditional Chinese symbols.

The integration of Chinese folk dance and classical dance adds depth to the performance, as "stylized" folk materials are woven into the "characterized" image of Xuan Feng. Through this amalgamation, national culture and folk customs become integral components of the ballet, conveyed through symbolic symbols on stage.

Figure 1 Xuan Feng's "Irregular Ribbon"

Mei Lanfang

Zhao Yiheng defines “symbol” as “the human spirit, society, and the humanized world immersed in something that people rarely perceive but that cannot be shaken off.” In the human world, symbols are meaningful perception, and the purpose of symbols is to express meaning (Deely, J., Williams, B., & Kruse, F.E., 1986). According to Susanne K. Langer’s view on “artistic creation”, dance art is also a symbolic form of creating “human feelings”. In contemporary ballet, the dancer’s body, dance vocabulary, music, costumes, lights and other stage forms required are all emotional symbols (Tarasti , E., 2001). This is not only to present the stage effect and underscore the aesthetic characteristics of contemporary ballet, but also to express the meaning of feelings. Although these symbols “precede the dancers’ ‘creative’ activity”, the process of dance creation is a process of constantly using symbols to create other new symbols with feeling (Susanne K. Langer., 1957). It can be said that a symbol has the potential to be interpreted by other symbols – the realization of meaning (Noth, W., 1990). The pluralistic symbolic features are profoundly interpreted in the dance drama *Mei Lanfang*.

Mei Lanfang is a departure from the conventional convention of ballet through the combination of virtuality and reality, with a character image created by five actors. Mei Lanfang “himself” is the male doyen, and the corresponding four female chiefs are Mei Lanfang’s four opera artistic figures: Mu Guiying, Yang Yuhuan, Zhao Yanrong, and Yu Ji. Such an “interactive symbol relationship” for characters is the structural core of the ballet. In addition, the setting of the plot such as his joyful devotion to artistic creation, the struggle under the cruel oppression of Japanese aggressors, and the glory of the new era vividly demonstrate the spirit and moral courage of the characters. Ou Jianping compared it to the famous ballet *Spartacus*, which also has a male protagonist. Ou Jianping believes that the masculinity shown by *Mei Lanfang* in the face of Japanese aggressors is intertwined with the aesthetic realm of a man disguised in female attire in the performance. He points out that this pluralistic symbol transformation far exceeds the single, flat *Spartacus*.

The symbols of “Peking opera” and “ballet” blend naturally and appropriately because of the dance plot and theme, as well as the ingenuity of the screenwriter. As Ou Jianping put it, Mei Lanfang is a drama character, who is poetic, and ballet is also poetic. Using “poetry” as the starting point of the characters and using the poetic imagery to build the structure of the dance drama accords with the aesthetic style of ballet and with the notable sentiment of opera masters. Peking Opera and ballet are naturally integrated in the movement innovation featuring ballet movement + the intrinsic rhythm of Peking opera. The choreographer also combines the dancing posture, spinning, jumping and other ballet techniques with the body charm in Peking opera, forming a unique dance symbol vocabulary. When designing the movements of Mei Lanfang and his four characters, the choreographer focused on the effective combination of the movement characteristics of the four female roles and ballet. In fact, whether a ballet with a Chinese theme can fly and is recognized by a wide audience depends largely on the skills of the choreographer and actors in terms of ‘fusion’. It should be noted that ‘fusion’ is by no means a rigid collage of the two types of art, nor can it be simply construed as the upper limb movements mainly by Peking opera and the lower limb movements mainly by ballet (Tarasti, 2001). Instead, it should be that the two types of art are in complete harmony in terms of character feeling and expression, thus creating a unique dance culture atmosphere (Liu Jian, 2008).

Figure 2 "Mei Lanfang" in white and his four opera figures

Crazy Stone - Dream of the Red Chamber

In the early 21st century, Guangdong Ballet not only expressed its admiration for traditional Chinese art and artists but also turned its attention to the adaptation of classical literature. A significant creation emerged in 2008, namely "Crazy Stone - Dream of the Red Chamber," choreographed by Xiao Suhua for Guangzhou Ballet. This ballet marked Guangzhou Ballet's foray into "modern creation" with a theme centered on "classical literature."

Xiao Suhua, the choreographer, acknowledged the challenges faced by Guangdong Ballet, expressing his view that its ballet creation lagged behind the global standard. "Crazy Stone - Dream of the Red Chamber" was Xiao Suhua's response to this dilemma. His modernization of this classic literature aimed to extract the value of traditional Chinese culture in contemporary times. He

metaphorically related the characters and theme of the original book to the current living state of young people. Through techniques such as the "estrangement effect" and "metaphor," the ballet infused new connotations into the classic narrative. "Baoyu," once a subservient character, transformed into a contemporary youth, embodying a new spirit of resistance and bravery. Xiao Suhua's vision for contemporary young people was embedded in the fate of "Baoyu." (Ye Shuxian, 2002).

The 21st century witnessed rapid advancements in new technologies, particularly the information technology revolution, breaking down national borders and bridging distances. Economic globalization, described as a "double-edged sword," presented Guangdong with cultural shocks, challenges, and opportunities across economic, technological, political, and cultural dimensions. In response to globalization, Guangdong Ballet navigated the complex social landscape by adopting a strategy that fused Chinese and Western practices, integrating the ancient and the modern. Despite the challenges and occasional "trial and error," this approach showcased the ballet choreographers' attempt to strike a balance amidst the alternation of the new and the old, the mutual penetration of self-confidence and catch-up, the mix of imitation and innovation, and the fusion of tradition and modernity (Xia Jing, 2020). The ballet "Crazy Stone - Dream of the Red Chamber" exemplifies the innovative use of Brecht's estrangement effect to deconstruct a classic masterpiece, serving as a prelude to the interpretation of local symbols by Guangdong Ballet.

Figure 3 The duet dance of Baoyu and Daiyu in "Stone in the Sun - The Dream of the Red Chamber"

3. Late period

Interpretation of Lingnan symbols

Back amidst Wind and Snow

The interpretation of Lingnan symbols is reflected in the fact that *Back amidst Wind and Snow*, in which local culture is integrated into the ballet, was born in Guangzhou, China. The

comprehensive creation of this drama would be impossible without the strong support of the Guangdong government and professionals. The Guangdong government greatly supports this ballet by inviting first-class choreographers, musicians, stage designers, costume stylists, etc. at home and abroad. With a full understanding of the cultural environment of Guangdong, the unique cultural elements of Guangdong are integrated into the ballet *Back amidst Wind and Snow*. This provides an key source of inspiration for the unique regional features of this dance drama. The accurate attention to the details and the inclusion of Guangdong's regional cultural symbols make this classic ballet a success. Overall, the production team of *Back amidst Wind and Snow* are striving to include national and regional features in terms of movements, music, costumes, drama structure, etc.

Figure 4 The dance of lovers in "Returning Home on a Snowy Night"

Colorful Clouds Chasing the Moon

With its lively and distinctive style, the ballet "Colorful Clouds Chasing the Moon" portrays the simple and ordinary life of the Guangdong people, showcasing the characteristic folk music style of Guangdong. The dance successfully merges ballet with Guangdong folk music, reflecting the people's aspirations for a better life. The choreographer infused the dance with an ambiance of a bright moon and colorful clouds in the sky, where the performers symbolize the clouds and the moon, unwaveringly pursuing the fulfillment they desire. The progression of the dance moves from interpreting the moon symbol through the cloud symbol to both coexisting side by side. This progression not only unfolds spatially but also implies a elevation of the mind and a pursuit of beauty (Yuan Jiexiong, 2015). In the concluding moments of the dance, the moonlight, created through light and shadow, signifies the ongoing pursuit and yearning for beauty.

"Colorful Clouds Chasing the Moon" integrates elements of Guangdong folk dance on the foundation of ballet. The amalgamation of pointe and regional music introduces a distinct visual impact, elucidating the unique cultural symbol connotations of Guangdong.

Figure 5 A view of the moon by Caiyun played by an actor in "Colourful Clouds Chasing The Moon"

Maturity period

Returning to ballet with a revolutionary and historical theme, "Strong Iron Army" marks a shift for Guangdong Ballet, which had rarely delved into works of such themes since the 1980s. It wasn't until the second decade of the new century, particularly with the support of the fund, that this theme once again took center stage in Guangdong Ballet's creations. In 2019, the fund prioritized the creation of realistic themes praising the Party, the motherland, heroes, and the people for annual funding. This prioritization aligned with important time nodes such as the 40th anniversary of reform and opening up, the 70th anniversary of the founding of the People's Republic of China, the building of a moderately prosperous society in all respects, and the 100th anniversary of the founding of the Communist Party of China. The funded ballet project in 2019, "Strong Iron Army," encapsulates the patriotic symbol at the core of socialism. It's noteworthy that the typical characters in the revolutionary context of that period receive new symbolic connotations in the present era.

Expressing revolutionary and historical themes in the new era differs from the approach in the 1960s. It doesn't adhere to the linear model of "dramatic ballet," recounting the complete story process. Instead, it emphasizes the individual expression of the choreographer and incorporates their personal feelings about revolution and the revolutionary spirit. Additionally, the themes of this period also reflect the expression of the women's era. Unlike the 1960s, where female revolutionaries relied on the Red Army for liberation, the new era ballet shapes female revolutionaries under the keywords of "faith" and "feelings," portraying them as real female symbols with noble revolutionary feelings and beliefs. The ballet "Strong Iron Army" interprets the unique symbol of a female hero, starting with the "marriage" of Chen Tiejun. The choreographer aims to convey the symbol of the awakening of women's independence consciousness in the process of a girl growing into a staunch revolutionary. The ballet captures the essence of the era through the symbolism of "a woman," breathing life and depth into static history for modern audiences. This symbolic blend resonates with contemporary women's perception of the modern world and the spirit of daring to pursue and fulfill self-worth.

"Strong Iron Army" accentuates the contemporary expression of female images and thoughts in the new era. Despite spanning different historical stages, the ballet consistently promotes the guiding role of shining women in the context of contemporary cultural diffusion. Simultaneously, it imparts a strong connotation of being a symbol of the times. The establishment of the China National Arts Fund, with its scientific selection, funding, and acceptance mechanisms, has steered the creation of Guangdong ballet from high-speed development to high-quality development. This transition signifies a new normal for the development of Guangdong ballet, bringing a fresh symbolic meaning to its development pattern.

Figure 6 Women's group dance in "Great Tiejun"

Tap the “reality” of Guangdong ballet in the history of regional culture. Guangzhou Ballet realizes the “international” and “contemporary” expression of ballet in the exploration of metaphorical narrative. This “internationalization” is not to reflect the “national” aspect of ballet by deliberately highlighting the “national elements” in dance dramas, but to express the care and affection for human nature from the perspective of the times and through today’s way of life of the Chinese people. “Internationalization” here does not refer to the imitation of and integration into the West, but the integration of elements suited to and in line with the pace of contemporary life, way of thinking, and aesthetic psychology into the creation of dance drama. Guangzhou Ballet’s expression of “realistic themes” focuses on the “spiritual return” of contemporary people, and reflects the cultural symbols unique to Lingnan region. The integration and innovation of ballet and local color are based on the narrative plot of the novel as well as the unique aesthetic style of ballet. Regional elements are absorbed as much as possible to boost the expressiveness and creativity of this ballet. Just like the performing form and carrier of the art conveyed by *Banner*, this work expresses the love for and the continuation of Guangdong’s regional culture and national spirit. From the perspective of contemporary aesthetics, it is quite challenging to adapt a red classic work into a “ballet” with Western aesthetic characteristics and then interpret it as a “national ballet” with Oriental aesthetic interest. In a way, the success or failure of a work of art depends on whether its artistic aesthetics can strike a chord with the public for traditional culture and experience and whether it can be recognized by more people with modern thinking and modern aesthetic ideal (Christine L. Nystrom, 2000). The rational use of cultural elements and symbols in ballet underscores the regional characteristics of dance dramas, and is also more in line with the aesthetic taste of the general public.

From the perspective of modern aesthetics or technical choreography, the creation of dance combines the beauty of Guangdong culture with the rigorous style of ballet to create a symbolic connotation with Chinese and Western features. Dance drama combines Chinese and Western cultural elements as much as possible. At the same time, the addition of regional cultural symbols of Guangdong effectively creates a space that is in line with the aesthetics of the general public in contemporary times (Ye Shuxian, 2002).

Figure 7 Uniformed soldiers and red national flag in "Flag"

Discussion

According to Marxist theory on art production, artists are the products of specific historical stages, and the works they create naturally embody the specific context of history (Zhao Yiheng, 2021). This paper analyzes the development process of Guangdong ballet from a diachronic perspective, and conducts a semiotic analysis of typical ballets from a synchronic perspective.

The historical development of Guangdong ballet unfolds against the backdrop of significant socio-political shifts in China. The end of the decade-long "Cultural Revolution" in 1976 marked a turning point for various art forms, including ballet. The subsequent period of reform and opening up, initiated in 1978, provided unprecedented opportunities for artistic exploration. Guangdong Ballet, situated within this evolving landscape, embarked on a journey to redefine and innovate within the realm of ballet. Such the evident by Wilcox (2019) in the 1980s, the reform and opening up policies facilitated international exchanges, exposing Guangdong Ballet to diverse artistic influences. This period saw a fusion of Western artistic techniques with traditional Chinese literature, demonstrating the choreographers' adaptability and creative thinking. The emergence of Guangzhou Ballet during this time further emphasized the integration of Chinese and Western cultures in ballet creation. The choreographers sought to interpret the "national spirit" by incorporating Chinese myths and legends into their dance dramas.

The early choreographic endeavors, exemplified by "Xuan Feng," delved into the interpretation of Chinese national image symbols. Drawing inspiration from Susanne K. Langer's perspective on art as a spontaneous expression of the artist's psychophysiological activities (Julliard, & Heuvel, 1999), the choreographer aimed to convey unique Chinese symbols through ballet. Overcoming the

challenge of merging ballet's Western roots with Chinese cultural elements, "Xuan Feng" successfully portrayed profound Chinese culture on stage.

The symbolic nature of ballet as a form of artistic creation is underscored in the discussion of "Mei Lanfang." This ballet departed from conventions by combining virtuality and reality, featuring a male doyen and four female chiefs representing Mei Lanfang's opera artistic figures. The nuanced portrayal of Mei Lanfang's devotion to artistic creation, his struggles during the Japanese aggression, and the glory of the new era demonstrated the ballet's capacity to convey complex narratives through symbolic imagery. The integration of "Peking opera" and "ballet" in "Mei Lanfang" showcased a harmonious fusion, blending the poetic elements of both art forms. The choreographer's focus on the effective combination of movement characteristics and expression created a unique dance culture atmosphere.

As Guangdong Ballet ventured into the new century, it faced challenges and opportunities presented by economic globalization. The adoption of a "trial and error" approach reflected the choreographers' efforts to strike a balance between the old and the new, tradition and modernity. "Crazy Stone Dream of the Red Chamber" exemplified the innovative adaptation of classical literature, employing techniques such as the "estrangement effect" and "metaphor" to breathe new life into a classic masterpiece. Consist of the study of Yuan Jiexiong (2015) mention to a revolutionary and historical theme with "Strong Iron Army" marked a significant development in Guangdong Ballet's repertoire. Funded projects prioritizing themes praising the Party, the motherland, heroes, and the people underscored the ballet's alignment with important milestones in Chinese history. The contemporary expression of female images and thoughts in the new era, exemplified in "Strong Iron Army," showcased the ballet's ability to reflect the changing societal dynamics.

Conclusion

In conclusion, the dynamic process in the historical development of Guangdong ballet is characterized by a continuous evolution, adaptation, and innovation. From interpreting Chinese national image symbols to the fusion of Peking opera and ballet, and the incorporation of revolutionary and historical themes, Guangdong Ballet has demonstrated resilience and creativity. The symbolic richness embedded in each choreographic work reflects the choreographers' ability to convey complex narratives and cultural nuances through the language of ballet. The study explores Guangdong Ballet's departure from historical themes since the 1980s, with a focus on the ballet "Strong Iron Army" funded in 2019. The ballet aligns with significant milestones in China's history, symbolizing patriotism within socialism. Unlike the linear "dramatic ballet" approach of the 1960s, it emphasizes individual expression, particularly portraying female revolutionaries with modern interpretations. "Strong Iron Army" signifies the awakening of women's independence consciousness, breathing life into static history for contemporary audiences. The ballet showcases the contemporary expression of female images and thoughts, emphasizing the guiding role of women and contributing to Guangdong ballet's transition to high-quality development.

The study also underscores Guangzhou Ballet's "international" and "contemporary" expression, emphasizing the integration of elements suited to contemporary life and regional culture. The focus is on the "spiritual return" of contemporary people and reflects Lingnan region's cultural symbols. The successful fusion of Guangdong's regional culture with ballet's rigorous style creates a symbolic connotation with Chinese and Western features, resonating with both traditional and modern aesthetic tastes.

Suggestion

In the globalization, which is a trend of human development in the new century, Guangdong ballet shows the connotation of regional symbols in the international pattern emphasizing the Chinese culture “going global” through the combination of traditional culture and ballet. In the development process of Guangdong ballet, Guangdong ballet is imbued with Guangdong’s cultural aesthetics and accumulation in terms of narrative structure, image building and dynamic vocabulary, just like seeking the national essence of Chinese ballet in the comparison of Chinese and Western cultures.

1) Detailed Case Studies: Conduct in-depth case studies on specific key ballet productions, choreographers, or influential figures within Guangdong Ballet during different decades. Analyze the artistic evolution, challenges faced, and the impact of these elements on the overall development of the company.

2) Audience Reception and Impact Analysis: Explore the reception of Guangdong Ballet's performances among local and international audiences. Analyze the impact on the cultural landscape, audience engagement trends, and the evolution of audience preferences over time.

3) Comparative Analysis: Compare the development trajectory of Guangdong Ballet with other prominent ballet companies in China or globally. Identify common trends, unique aspects, and factors contributing to the distinctiveness of Guangdong Ballet's journey.

References:

Deely, J., Williams, B., & Kruse, F.E. (1986). Frontiers in Semiotics. Bloomington: Indiana University Press.

Eco, U. (1976). A Theory of Semiotics. Bloomington: Indiana University Press.

Julliard, K. N., & Heuvel, G. V. D. (1999). Susanne K. Langer and the foundations of art therapy. Art Therapy, 16(3), 112-120.

Tarasti, E. (2001). Existential Semiotics. Bloomington: Indiana University Press.

Risner, D., & Oliver, W. (2017). Dance and Gender: An Evidence-Based Approach. Gainesville: University Press of Florida.

Noth, W. (1990). Handbook of Semiotics. Bloomington: Indiana University Press.

Schneider, R., Ross, J., & Manning, S. (2020). Futures of Dance Studies. Madison: University of Wisconsin Press.

Susanne K. Langer. (1957). Philosophy in a New Way : a study in the symbolism of reason, rite, and art. Harvard University Press.

Susanne K. Langer. (1953).Feeling and Form: a theory of art developed from :Philosophy in a new key. London: Routledge & Kegan Paul.

Lloyd, E. (1998). Sandelanda. Feeling and form in social life. Rowman &Littlefield Publication.

Christine L. Nystrom.(2000).Symbols, thought, and reality: The contributions of Benjamin Lee horfand Susanne K. Langer to mediaecology. London and Newyork: Routledge.

Zhao Yiheng. (2021). Topological Likeness of Art. *Literature and Art Studies*, (2): 9

Liu Jian. (2008). A Preliminary Study on the Meta-Language of the Dance Body. *Journal of Beijing Dance Academy*, (1): 30-35

Wilcox, E. (2019). Revolutionary bodies: Chinese dance and the socialist legacy (p. 324). University of California Press.

Xia Jing. (2020). Narrative and Aesthetic Construction of Dance Drama in the Context of Media Convergence. *Dance*, (03): 40-45

Xiong Yan. (2019). A Brief View of the “Metaphorical Narrative” of Chinese Contemporary Dance Drama. *Northern Music*, (16): 234-235

Yuan Jiexiong. (2015). An Analysis of Dance Language Symbols from the Perspective of Peirce's Sign Theory. *Journal of Chongqing University of Arts and Sciences*, (6): 97

Ye Shuxian, (2002). Thought on Physical Anthropology. *National Art*, (2): 15

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

Social Responsibility of Consciousness Building for Cultural Tourism

พระสมุห์นพดล อตฺถยุตฺโต (สุทนต์),กัญญาพร สุทธิพันธ์, สุพัฒน์ ชัยวรรณ์,
พระครูปฐมสุตากร สิทฺธิรตโน (รัตนะ ชุ่มนาค), พระมหาชุมพล สุทสฺสี (ตันวัฒนเสรี)
Noppadol Atthayutto (Suthon), Kunyaporn Suttipant[1], Phrasamu, Supat Chaiwan,
PhrakruPathomSutakorn Sidthiratano (Rattana Chumnag),
Phra Maha Chumphon Suthassi (Tanwatthanaseri)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongrajavidyalaya University
E-Mail: narongsag@gmail.com
(Received : 24 January 2024 ; Edit : 26 January 2024; accepted : 29 January 2024)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างการมีจิตสำนึก ต่อการดำรงอยู่ของสังคมภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากจิตสำนึกสาธารณะเป็นความรับผิดชอบซึ่งเกิดขึ้นภายใน คือ ความรู้สึกนึกคิด และจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการสร้างจิตสำนึกของนักท่องเที่ยวหรือคนในสังคมจะสังเกตดูได้ว่ามีการขาดจิตสำนึกอยู่เป็นส่วนมากจึงต้องนักท่องเที่ยวหรือคนในแหล่งพื้นควรมีการสร้างจิตสำนึก รู้จักการร่วมแรงร่วมใจกัน ปลูกสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักการอนุรักษ์วัฒนธรรม ไม่ทิ้งขยะและของเสีย ไม่สร้างผลกระทบต่อระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อม สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่า ความงดงาม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยผ่านการสะท้อนความเป็นอยู่และวิถีชีวิต แหล่งวัฒนธรรมและประเพณี เพื่อให้เป็นสิ่งที่เกิดความภาคภูมิใจอีกทั้งยังส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดมูลค่ามากขึ้น ส่วนสำคัญของนักท่องเที่ยวที่ต้องตระหนักถึงการรักษาวัฒนธรรม และการบูรณาการเชิงประวัติศาสตร์

คำสำคัญ: การสร้างจิตสำนึก, ความรับผิดชอบต่อสังคม, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

Abstract

The objective of social responsibility is to create awareness of cultural tourism. To strengthen awareness to the existence of society under the trend of change Because public consciousness is a responsibility that arises within, that is, feelings, thoughts and ethics, which is one of the basics for creating consciousness among tourists or people in society. It can be observed that there is a lack of consciousness for the most part. Therefore, tourists or people in society The ground source should be to create awareness. Know how to work together Cultivate awareness to create good conscience responsible Know about cultural conservation Do not leave garbage and waste. Does not create an impact on the ecosystem and environment Reflects the value, beauty, economic and social conditions. Through reflection on living conditions and ways of life Cultural and traditional sources To make it something to be proud of and also promote tourism to create more value. It is an important part of tourists to be aware of preserving culture. and historical integration.

Keywords: Consciousness Building, Social Responsibility, Cultural Tourism

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกกลายเป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งประเด็นทางสังคมที่มีการ พูดถึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ จิตอาสา (Volunteer) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) มนุษย์ทุกคนควรมีจิตเมตากรุณาต่อกัน และไม่ว่าจะคิดหรือทำอะไรก็ตาม ควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังและพัฒนาจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมนี้เป็นทักษะการเรียนรู้ที่มีความสำคัญใน หมวดของการใช้ชีวิตและการทำงาน (วิจารณ์ พานิช , 2555: 13) โดยการสร้างจิตสำนึกเพื่อการสร้างจิตสำนึก โดยสหประชาชาติเองก็เล็งเห็นว่า ปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาที่ถูกละเลย ทั้งที่เป็นสิ่งที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้ คือ “วัฒนธรรม” จึงมีมติกำหนดทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมขึ้น การที่ทำให้มนุษย์รวมกันเป็นชุมชนเพื่อความอยู่รอด ต้องสร้างชุดความคิด ความเชื่ออันเป็นค่านิยมร่วม (Core value) ที่สังคมนั้นยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งดีงาม สามารถช่วยในการจัดระเบียบ และแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่ม เพื่อความอยู่รอดของกลุ่มตนได้และอาศัยชุดความคิดเหล่านั้นเป็นตัวกำหนดแนวการปฏิบัติของคนในสังคม เมื่อถูกนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นแบบแผน วิถีของคนในสังคม ค่านิยมร่วมนั้นจึงกลายเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ (วิษุวัต มหิทธิกร, 2550: 7) จะเห็นว่าในเรื่องของจิตอาสา เป็นการดำรงชีวิตแบบแสวงหาผลประโยชน์เข้าหาตน โดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาเช่นนี้ จึงไม่ใช่ทางออกและทางรอดของสังคมอีก ต่อไป ด้วยเหตุผลนี้จึงมีผู้คนจำนวนไม่น้อยที่ลุกขึ้นมาเดินสวนกระแส โดยเปลี่ยนวิถีชีวิตจากแบบผู้ ตักตวงผลประโยชน์เข้าหาตนมาใช้ชีวิตเป็นผู้ให้แบบไม่มีเงื่อนไขใด ๆ และวิถีชีวิตเช่นนี้เองนับว่าเป็น ทางออกให้สังคมโลก ทำให้เห็นว่าการให้หรือการแบ่งปันคือ ทางออกที่ใช่สำหรับโลกของเราทั้งใน วันนี้และวันหน้า จิตอาสาจึงเป็นคุณธรรมที่สังคมไทยและสังคมนานาชาติคาดหวังให้สมาชิกในสังคม โลกยึดถือปฏิบัติ ไม่ว่าจะมีบทบาทอยู่ในส่วนใดของสังคม ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ (พรรษา เอกพรประสิทธิ์, 2559: 67)

ประเด็นเกี่ยวกับนักท่องเที่ยวที่มีต่อการสร้างจิตสำนึกในเชิงวัฒนธรรมนั้น มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของสังคมภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากจิตสำนึกสาธารณะเป็นความรับผิดชอบซึ่งเกิดขึ้นภายใน คือ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมที่อยู่ในจิต และส่งผลสู่การกระทำภายนอกของบุคคลปัญหาต่างๆ ในสังคมจะเห็นได้ว่ามีเหตุเกิดจากการขาดจิตสำนึกของคนส่วนใหญ่ การสร้างจิตสำนึกสาธารณะของคนในสังคม หรือไม่ว่าจะเป็นนักท่องเที่ยวจึงมีความจำเป็นหรือมีคุณค่ายิ่ง สามารถทำได้หลายรูปแบบทั้งจากการกระทำของตนเอง เช่น การรับผิดชอบต่อตนเองเพื่อมิให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อส่วนรวม รวมถึงการกระทำโดยมีบทบาทช่วยสังคมในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วม เพื่อแก้ปัญหาสังคมซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งเป็นมาจากธุรกิจการท่องเที่ยว คือ จิตสำนึกของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ รวมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ในการให้ความเป็นธรรมแก่นักท่องเที่ยว มาตรฐานการให้บริการ และการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากปัญหาในหลายด้านทั้งในด้านกายภาพ เช่น ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะและของเสีย ปัญหาภูมิทัศน์อุจาดและบดบังทัศนียภาพที่สวยงาม ปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ปัญหาความปลอดภัยทางด้านทรัพย์สิน ร่างกาย และชีวิตของนักท่องเที่ยว และปัญหาในด้านจิตภาพ เช่น ปัญหาทางด้านวัฒนธรรมและสังคม ปัญหาความไม่รู้ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ปัญหาเรื่องพฤติกรรมส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยว ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้จะเป็นปัญหาที่หนักหน่วงมากขึ้นในอนาคต หากการจัดการท่องเที่ยวในปัจจุบันยังไม่ได้รับการแก้ไปปัญหาเหล่านี้ให้ทุเลาเบาบางลง ซึ่งการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะในด้านวัฒนธรรม จึงเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของคนในสังคมอย่างกว้างขวางเนื่องจากสังคมจะพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน คนในสังคม หรือนักท่องเที่ยวต้องร่วมมือร่วมใจกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกที่จะบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม รักและหวงแหนทรัพยากรท้องถิ่น และสาธารณสมบัติ ในปัจจุบันสังคมไทยกำลังประสบปัญหามากมาย โดยเฉพาะทรัพยากรท่องเที่ยวเป็นสินค้าหลักของการท่องเที่ยวที่มีความจำเป็นในอันที่จะดูแลรักษาไว้มิให้เสื่อมโทรม มีธรรมชาติที่สวยงาม มีวัฒนธรรมประจำชาติที่น่าภาคภูมิใจ เพื่อการดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเข้าไปเยือน ก่อให้เกิดมูลค่ามหาศาลทางเศรษฐกิจ เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ ได้แก่ท้องถิ่น เป็นผลกำไรรายได้ที่มากมายมหาศาล แต่ไม่ควรมองแค่ผลประโยชน์แค่นั้น เพราะรากฐานสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในภาพรวม คือ การปลูกจิตสำนึก และชื่นชมในคุณค่าความงดงามแห่งมรดกทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สืบทอดมา เพื่อให้เกิดสำนึกแห่งความภาคภูมิใจ รับผิดชอบและพร้อมที่จะดูแลรักษาสมบัติของแผ่นดินเหล่านั้น รวมทั้งการเฝ้าดูแลสอดส่องความปลอดและความเป็นอยู่ของผู้เข้ามาท่องเที่ยว จึงควรมีการ

ปลูกจิตสำนึกสาธารณะให้คุณค่าของทรัพยากรให้ทรงคุณค่าและคงความสวยงามอย่างยั่งยืน (พระทิพย์พนากรณ์ ชยาภินนฺโท, 2559: 2-3)

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในระยะ 5 ปข้างหน้ายังมีแนวโน้มขยายตัวช้าและมีความเสี่ยงจากความผันผวนในระบบเศรษฐกิจและการเงินโลกในเกณฑสูง ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงสำคัญ ได้แก ความไม่แน่นอนของการปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินนโยบายการเงินของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ อาทิ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุน ซึ่งจะส่งผลกระทบตอภาคการเงิน และการประกอบธุรกิจของไทย นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้ากอให้เกิดการแขงขันที่รุนแรงขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแขงขันได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2567: ออนไลน์) เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวนั้น เป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวที่คงสภาพสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และทางสังคมที่ดี และประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นการจัดการท่องเที่ยวจะต้องเป็นไปอย่างรับผิดชอบ การท่องเที่ยวที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จะต้องเป็นการจัดการท่องเที่ยวที่อนุรักษ์ และป้องกันมลพิษและควบคุมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีขอบเขต กิจกรรมหรือกระบวนการที่ไม่กระทบกระเทือนต่อระบบนิเวศหรือวัฒนธรรม หรือจะเป็นการดีอย่างยิ่งหากการท่องเที่ยวนั้นเป็นไปเพื่อการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาหรือเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องแก่นักท่องเที่ยว เสมือนหนึ่งนักท่องเที่ยวเป็นเจ้าของทรัพยากรนั้นๆ ทั้งนี้จิตสำนึกในพื้นที่ รักในธรรมชาติของท้องถิ่นและรู้ถึงประโยชน์อันจะได้รับจากการรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองในระยะยาวสืบไป (สถาปนา กิตติกุล, 2567: ออนไลน์)

ความสำคัญของในยุคปัจจุบันสังคมโลกนั้น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมก็เป็นสิ่งที่ดึงดูนักท่องเที่ยว แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเราขึ้นชื่อว่าเป็นมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อสังคมย่อมต้องมี ซึ่งเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการสร้างจิตสำนึก เพื่อไว้เพื่อแก้ปัญหาในด้านกายภาพที่เกิดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม เช่น ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะและของเสีย ปัญหาภูมิทัศน์อุจาดและบดบังทัศนียภาพที่สวยงาม ปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ปัญหาความปลอดภัยทางด้านทรัพย์สิน ร่างกาย และชีวิตของนักท่องเที่ยว และปัญหาในด้านจิตภาพ

ดังนั้นส่วนของนักท่องเที่ยวหรือคนในสังคมจะสังเกตดูได้ว่ามีการขาดจิตสำนึกอยู่เป็นส่วนมาก ดังนั้นนักท่องเที่ยวหรือคนในแหล่งพื้นควรมีการสร้างจิตสำนึก รู้จักการร่วมแรงร่วมใจกัน ปลูกสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักการอนุรักษ์วัฒนธรรม ไม่ทิ้งขยะและของเสีย ไม่สร้างผลกระทบต่อระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม อันเป็นอันตรายในอนาคตอีกทั้งเป็นเพื่อการศึกษาและการพัฒนาในการปลูกสร้างจิตสำนึกในตนเองที่ดีไม่ว่าจะเป็นกับตัวเอง นักท่องเที่ยว หรือคนในสังคมนั้น สามารถสร้างจิตสำนึกที่ดีได้เช่นเดียวกัน

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ในปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีได้ก้าวหน้าอย่าง รวดเร็ว และเสมือนหนึ่งว่าการพัฒนาด้านจิตใจหรือจริยธรรมไม่ได้ก้าวหน้าไปในสัดส่วนที่พอเหมาะ กับความเจริญทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นการพัฒนาด้านวัตถุทั้ง ๆ ที่การพัฒนาทางด้านจริยธรรมนั้นมี ความจำเป็นไม่น้อยกว่าความเจริญทางวัตถุจึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น (สุพัตรา สุภาพ, 2536: 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญ ผู้ที่มีความรับผิดชอบ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีแล้วก็ ย่อมทำให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต (มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์, 2540: 75) ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญ ผู้ที่มีความรับผิดชอบสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องกระทำมากมาย (มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์, 2540: 75) ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น 4 ด้าน ที่รู้จักกันในชื่อพีระมิดความรับผิดชอบต่อสังคม (The Pyramid of Corporate Social Responsibility) ได้แก่

ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) ความรับผิดชอบในการสร้างผลกำไรให้กับองค์กรถือเป็นความรับผิดชอบพื้นฐานที่สำคัญ

ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย (Legal Responsibility) การปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม (Ethical Responsibility) การปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องทางด้านจริยธรรม และหลีกเลี่ยงการกระท าที่ขัดกับศีลธรรมอันดีของสังคม

ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการกุศล (Philanthropic Responsibility) การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีขององค์กรโดยการพัฒนาชุมชน และคุณภาพของคนในสังคม (A.B.Carroll, 1991: 497-505) โดยความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมสอดคล้องกับ วิธีการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนต้องมีความสัมพันธ์กับจิตอาสา เพราะจิตอาสาต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร ในลักษณะที่ชวนกันช่วยกันสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร และจะให้เกิดความต่อเนื่องนั้นต้องพัฒนาบุคคลให้เกิดการรับรู้และการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

แนวปฏิบัติที่ 1 วางรากฐานเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดี มองอนาคตของสังคมไทยว่าจะเป็นอย่างไร ดูได้จากการใช้ชีวิตของคนในสังคม คือ ได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น การเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีขยายวงกว้าง เจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ คุณภาพสังคม ของประเทศไทยจะเป็นอย่างไร ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อตนเอง และ สังคม นับว่าเป็นสิ่งที่ดีมุมหนึ่งที่เราต้องสร้างความเข้าใจ และยอมรับให้ได้ ก็คือสังคมมีความแตกต่าง คนส านึกดีกับคนขาดจิตส านึกอยู่ร่วมกัน ฉะนั้นเป็นการยากที่จะท าให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นได้พร้อมกัน

แนวปฏิบัติที่ 2 การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน ที่ควรเกิดร่วมกับการปลูกฝังเรื่องจิตอาสากับความท้าทายเพื่อพัฒนาสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การร่วมใจกันเพื่อสังคมคือการที่มนุษย์มีจิตสำนึก รู้จักการให้ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นการให้ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ให้แล้วตนเองรู้สึกสุขใจ และไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน สังคมไทยมีการส่งเสริมโครงการจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง มีการปลูกฝังเรื่องการมีจิตอาสารู้จักการให้ช่วยเหลือกัน ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทำให้เกิดเป็นค่านิยมที่ดี และทุกคนมีความสมัครใจและเต็มใจพร้อมที่จะมีจิตอาสาเป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นได้ด้วยตนเอง ความยั่งยืนของจิตอาสามีแนวโน้มที่ดีขึ้นในสังคมไทย ด้วยค่านิยม การมีจิตสำนึกที่ดี มีความเมตตากรุณา เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (G.A. Lundrall, 1995: 25)

นอกจากนี้การนำมาประยุกต์ใช้กับความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะต้องสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขแก่กิจการ ผู้มีส่วนได้เสีย สังคม สิ่งแวดล้อมและประเทศชาติอย่างแท้จริงนอกจากนี้การประยุกต์ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมตามแนวสากลที่มีแล้ว ผู้ประกอบการควรบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย อาทิปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมของศาสนาตามความเชื่อถือ คุณลักษณะของคนไทย ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอื่นๆ ประกอบด้วยเพื่อให้การดำเนินกิจการมีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษเฉพาะของคนไทย คือ การปลูกฝังพนักงานให้มีสำนึกของจิตอาสาผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและชีวิตประจำวันที่ปฏิบัติ จนเป็นนิสัยที่ดีงามเปรียบเสมือนเป็นดีเอ็นเอของพนักงานและกิจการ ส่งผลให้ความรับผิดชอบต่อสังคมย้อนกลับมาเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมสูงสุด การดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากจะสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทยแล้ว ยังจะช่วยปลูกจิตสำนึกของมนุษย์ตั้งแต่ฐานรากอันจะเป็นผลดีต่อความยั่งยืนของประชาชน สังคม สิ่งแวดล้อมและประเทศชาติโดยรวม การประกอบกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเรื่อง “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ได้พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2517 มาประยุกต์ใช้อย่างเข้าใจและเข้าถึงเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจการมากขึ้น เพราะปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้กิจการเจริญเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน กล่าวคือ มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในทั้ง 4 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรม ส่งผลให้กิจการและพนักงานสามารถพึ่งพาตนเอง เป็นที่พึ่งให้แก่ผู้อื่น โดยมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร รวมถึงใช้ความรู้อย่างรอบคอบ มีสติปัญญาและแบ่งปัน (คณะกรรมการกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนามาตรฐาน การเรียนการสอนและการวิจัยด้านบริหารธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2555: 15-16)

สรุปความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เราจะเห็นว่าการเจริญทางด้านเทคโนโลยีนั้นมีความก้าวหน้ามากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจควรต้องมีการยกระดับให้สูงขึ้นเช่นเดียวกัน การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรต้องมีรากฐานในการรับผิดชอบสังคมที่ดี พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยผ่านการปลูกฝังที่ดี

สร้างอัตลักษณ์เฉพาะตัวให้เกิดความสอดคล้องเฉพาะตัว ซึ่งถ้ากล่าวถึงในเชิงทฤษฎีเราสามารถนำไปหลักปรัชญาพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาได้ ไม่ว่าจะเป็น ความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีคุณธรรมจริยธรรม ถ้าเราสามารถนำไปใช้อย่างถูกวิธีการจะสามารถสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างจิตสำนึกที่ดี ยกระดับจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ทั่วไปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ความรู้ทั่วไปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถอธิบายเป็น ผังเมืองในอดีต ศิลปะ หัตถกรรม ประติมากรรม ประเพณี และเทศกาลต่างๆ ดนตรีพื้นบ้าน การแสดงละคร และมหรสพ ภาษาและวรรณกรรม ประเพณีความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับศาสนา และวัฒนธรรมเก่าแก่โบราณ วัฒนธรรมพื้นบ้าน หรือวัฒนธรรมย่อย (Swarbrooke, J., 1999: 118) เมื่อกล่าวไปแล้วมีจะเห็นว่ามีความสำคัญมาก แต่ในส่วนของแง่ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนเมื่อกล่าวถึงภูมิหลังจะมุ่งเน้นทั้งประโยชน์ ทางเศรษฐกิจที่ชุมชนจะได้รับจากการจ้างงานและรายได้ที่สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมวิถีชีวิตแบบเดิม ที่สามารถ สนองความต้องการของชุมชนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการท่องเที่ยวว่ามีผลต่อเศรษฐกิจในสังคมของตนเสียก่อน เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์ย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้งเสมอ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จึงสำคัญยิ่ง เงินลงทุน แรงงาน รวมทั้งนักบริหารทางการท่องเที่ยว ควรสนับสนุนให้คนในชุมชนเจ้าของ ถิ่นเข้ามีส่วนร่วมมากขึ้น หากสามารถสร้างความเข้าใจแก่คนในชุมชนได้ว่า การท่องเที่ยวและการบริการเป็นส่วนที่ทาให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นมากที่สุด เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม การรักษาวัฒนธรรมและทรัพยากรท้องถิ่นไว้จะเป็นผลดีต่อการท่องเที่ยว ทำให้คนในท้องถิ่นมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของทรัพยากรร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะสามารถสร้างความตระหนักใน การอนุรักษ์วัฒนธรรมและทรัพยากรของแต่ละท้องถิ่นได้ (Ismail, R., 2008) ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น สอดคล้องกับวัฒนธรรมเกิดจากความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ และสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมมี 4 ประการ คือ การปรับตัวของมนุษย์เพื่อให้อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้เหมาะสม การผสมผสานทางวัฒนธรรมเดิมกับวัฒนธรรมใหม่ การบูรณาการทางวัฒนธรรม และพหุวัฒนธรรม การปรับตัวจะเป็นด้านชีวภาพและด้านวัฒนธรรม มักเป็นเชิงประวัติศาสตร์ ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน การปรับเปลี่ยนตัวมนุษย์หรือสัตว์เพื่อให้ ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสม และการปรับสภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของมนุษย์หรือสัตว์ ถ้าพิจารณาการปรับตัวทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1) ด้านศิลปวัฒนธรรม เช่น วรรณคดี และที่เป็นวิถีชีวิต

2) องค์ประกอบต่างๆ ของวัฒนธรรม เรียงร้อยประสานเข้าเป็นวัฒนธรรมมีลักษณะเป็นองค์รวม และมีลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคมวัฒนธรรม

3) การปฏิสัมพันธ์กับสังคมข้างเคียง หรือค้นพบสิ่งใหม่ในสังคมตนเอง จึงทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อคงอยู่ของวัฒนธรรมนั้น

4) วัฒนธรรมคือระบบสัญลักษณ์ องค์ประกอบแต่ละส่วนความหมายและสื่อ ความหมายที่ลึกซึ้งกว้างขวางกว่าข้อเท็จจริง เช่น ธงชาติ

5) การดำเนินชีวิตมนุษย์ต้องดาเนินเป็นกลุ่ม การปรับเปลี่ยนสังคมและวัฒนธรรม เป็นการปรับเปลี่ยนกลุ่มมากกว่า ระดับปัจเจกชน การสืบทอดก็ถ่ายจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกลุ่ม

6) พฤติกรรมมนุษย์ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้

7) การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่นมีกระบวนการขั้นตอนการปรับเปลี่ยนดังกล่าวเป็นการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือกลุ่มคนอื่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเรายอมรับได้ (ปริญญา เฉิดโฉม, 2554)

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นการศึกษาหาความรู้ในพื้นที่หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะที่ สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม มีการบอกเล่าเรื่องราวในการพัฒนาทางสังคมและมนุษย์ผ่าน ทางประวัติศาสตร์อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม องค์ความรู้ และการให้คุณค่าของสังคม โดย สถาปัตยกรรมที่มีคุณค่าหรือสภาพแวดล้อมอย่างธรรมชาติ ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงความ สวยงามและประโยชน์ที่ได้รับจากธรรมชาติ สามารถสะท้อนให้เห็น

ถึงสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคน ในแต่ละยุคสมัยได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือขนบธรรมเนียม ประเพณี (ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว, 2567: ออนไลน์) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้นมีลักษณะที่พิเศษ เพราะนักท่องเที่ยวจะเน้นที่การศึกษา หาความรู้ในพื้นที่ หรือคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม มีการบอกเล่าเรื่องราว ผ่านทางประวัติศาสตร์อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม องค์ความรู้ และการให้คุณค่าของสังคมโดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ในแต่ละยุคสมัย เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือขนบธรรมเนียมประเพณี เทศกาลและงานฉลอง รวมไปถึงสินค้าพื้นเมืองในพื้นที่ต่างๆ เรื่องราว เหล่านั้นล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวที่มีคุณค่าเชิงวัฒนธรรมเช่นเดียวกัน (สำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557: 2) จากหนังสือคู่มือการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม สำนัก พัฒนาบริการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กล่าวถึงแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 แหล่งความเป็นอยู่และวิถีชีวิต แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมประเภทนี้ ผู้มาเยี่ยมชม สามารถสังเกตความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของชุมชนนั้น โดยตนเองมิได้เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น ชุมชนของ ชนเผ่า ศูนย์วัฒนธรรม คุณค่าต่อส่วนรวมอยู่ที่การช่วยรักษาความหลากหลายของเชื้อชาติ คุณค่าต่อผู้ เยี่ยมชมอยู่ที่การได้รับความรู้ วิสัยทัศน์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มชนเผ่าต่างๆและภูมิปัญญาของ ชนเผ่า ตัวอย่าง เช่น บ้านกะเหรี่ยงทิโพจิ จังหวัดตาก บ้านหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น รูปแบบการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวประเภทนี้ส่วนใหญ่ เป็นการท่องเที่ยวชมวิถีชีวิตในชนบท ซึ่ง หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวในหมู่บ้านชนบทที่มีลักษณะวิถีชีวิต และผลงานสร้างสรรค์ที่มี เอกลักษณ์พิเศษ มีความโดดเด่น เพื่อความเพลิดเพลินได้ความรู้ ดูผลงานสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาพื้นบ้าน มีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ และมีจิตส านึกต่อการ รักษามรดกทางวัฒนธรรม และคุณค่าของสภาพแวดล้อม โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมต่อการ จัดการการท่องเที่ยว

แบบที่ 2 แหล่งวัฒนธรรมประเพณี และหัตถกรรมพื้นเมือง แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเภทนี้ ผู้เยี่ยมชมสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี และซื้อสินค้าของที่ ระลึกจากผู้ประกอบหัตถกรรมคุณค่าต่อส่วนรวมอยู่ที่การรักษามรดก ความหลากหลายของ วัฒนธรรม คุณค่าต่อผู้เยี่ยมชมอยู่ที่ความพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี และ การได้ซื้อสิ่งของที่ระลึกที่พอใจ ตัวอย่างเช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ (สำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557: 3)

จะเห็นได้ว่า การอนุรักษ์และการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไปนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นความภาคภูมิใจของประเทศแล้ว ยังมีคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ทางด้านประวัติศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ ชาติพันธุ์วิทยาและมานุษยวิทยา อีกทั้งยัง สามารถส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและประเทศผ่านทางการท่องเที่ยว อย่างไรก็ดี เป็นที่ น่ากังวลว่าผลจากการท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นจะนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของสถานที่ท่องเที่ยว และการ สูญเสียมูลค่าทางวัฒนธรรม จึงอาจจะกล่าวได้ว่าการท่องเที่ยวเปรียบเสมือนดาบสองคม ถ้าไม่มีการ วางแผนอย่างเหมาะสม การจัดการเพื่อรักษาสมดุลของการพัฒนาการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์มรดก ทางวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อนำไปสู่การวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

สรุปความรู้ทั่วไปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นการอธิบายในแง่ของเศรษฐกิจ ผังเมือง ศิลปะประเพณี และเทศกาลต่างๆ เกี่ยวกับท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นส่วนสำคัญของนักท่องเที่ยวที่ต้องตระหนักถึงการรักษาวัฒนธรรม และการบูรณาการเชิงประวัติศาสตร์ รวมไปถึงสภาพแวดล้อม อันสืบเนื่องจากองค์ความรู้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่า ความงดงาม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยผ่านการสะท้อนความเป็นอยู่และวิถีชีวิต แหล่งวัฒนธรรมและประเพณี เพื่อให้เป็นสิ่งที่เกิดความภาคภูมิใจอีกทั้งยังส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดมูลค่ามากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญกับนักท่องเที่ยวสืบต่อไป

แนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว

แนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว เป็นการอธิบายเรื่องของ จิตสำนึกของนักท่องเที่ยว โดยเริ่มจากให้สร้างความเข้าใจกับคำว่า การสร้างจิตสำนึกเสียก่อน จิตสำนึกเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดภายในบุคคลที่เกิดขึ้นได้และเกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ จิตสำนึกเมื่อเกิดขึ้นแล้วยากที่จะหยุดหรือหมดหายไป คนที่มีจิตสำนึก ซึ่ง

มักจะเป็นจิตสำนึกที่ดีจะประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับจิตสำนึก และการใช้จิตสำนึกของตนเพื่อประโยชน์ต่อสิ่งต่างๆ จิตสำนึกที่ควรจะต้องสร้างขึ้นสำหรับนักท่องเที่ยวจะต้องมี 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-Consciousness) เป็นจิตสำนึกเพื่อการพัฒนาตนเอง ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน รับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ และในแง่ของจรรยาบรรณ รวมไปถึงคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

ด้านที่ 2 จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (Other Oriented Consciousness) เป็นจิตสำนึก ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มหนึ่ง สังคมหนึ่ง เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ด้านที่ 3 จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะ (Social or Public Consciousness) เป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกันหรือคำนึงถึงผู้อื่นที่อยู่ร่วมสัมพันธ์เดียวกัน เช่น จิตสำนึกด้านเศรษฐกิจ จิตสำนึกด้านการเมือง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกด้านสุขภาพ จิตสำนึกด้านวัฒนธรรม เป็นต้น (สมพงษ์ สิงหพล, 2542: 15-16) ในแนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว จากการข้อมูลเจาะลึกได้ค้นพบว่าจิตสำนึก (Consciousness) นั้นมีมาเจาะลึกแล้วเป็นลักษณะเด่นที่ช่วยสังเกตได้ของจิตใจ (Mental life) มีความความต่างๆ ประกอบด้วย

1) ลักษณะอารมณ์ที่มีความรู้สึกตัว

2) เป็นผลหลักจากการแสดงความรู้สึก

3) เป็นความสามารถในการเข้าใจที่เกิดจากการมีประสบการณ์

4) เป็นผลจากการกระทำของสมอง

5) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อม

6) เป็นลักษณะแสดงออกที่เกิดจากประสบการณ์ในแต่ละคนในช่วงเวลาที่เกิดขึ้น (Raymond. J, 1999: 2)

แนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยวนั้นเป็น จิตสำนึก ยังเป็นส่วนหนึ่งในสมองของมนุษย์เราที่เราตระหนัก โดยจะรับรู้ประสบการณ์ภายนอกที่ส่งเข้าไปใน ความคิด โดยความคิดที่มีอยู่ในจิตสานึกก็จะสื่อสารออกมาด้วยเสียงผ่าน คำพูดเป็นหลัก จิตสานึกจะเป็นส่วนที่มีความสามารถในการคิด โดยคิดอย่างมีเหตุมีผล วิพากษ์วิจารณ์ วิเคราะห์ ตัดสิน เลือก คัดสรร แยกแยะ วางแผน ประดิษฐ์ และประพันธ์ ใช้ความรู้จากประสบการณ์และเล็งเห็นอนาคต ใช้ วิธีการให้เหตุผลแบบอุปนัย (Deductive Reasoning) และแบบนิรนัย (Inductive Reasoning) จิตสำนึกจะเริ่มมีการพัฒนาเมื่อมนุษย์มีอายุ 3 ปี และพัฒนาเต็มที่เมื่ออายุ 20 ปี โดยบุคคลที่มี จิตสำนึก คือ บุคคลที่มีความตระหนักรู้ มีความตั้งใจซึ่งเป็นความสามารถของจิตสำนึกที่จะริเริ่ม และสั่งการความคิดหรือการกระทำใดๆ ทำให้เกิดทิศทางในการคิด ทั้งนี้บุคคลที่มีจิตสำนึกขัดแย้งกับ จิตใต้สำนึกจะมีลักษณะที่เรียกว่าเป็นคนสองจิตสองใจ แต่เมื่อใดก็ตามจิตสานึกกับจิตใต้สำนึกมีความ สามัคคีกัน ก็จะกลายเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่มีพลังอำนาจ เรียกว่า มี “จิตเดียว” ทั้งนี้เพราะจิตสานึกมี ความตั้งใจ และจิตใต้สำนึกมีพลังอำนาจ อย่างไรก็ตาม หากมนุษย์เรียนรู้วิธีควบคุมจิตใต้สานึกก็จะ ทำให้จิตสานึกสามารถกระตุ้นให้จิตใต้สำนึกลงมือทำ ปรับเปลี่ยนนิสัย เปลี่ยนรูปแบบความคิดเชิงลบ สร้างเสริมสุขภาพกายและใจได้ (พระมหาประกาศิต สิริเมโธ, 2560: 12)

แนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว ผู้จัดทำบทความจะยกตัวอย่างเกี่ยวกับ การปลุกกระแสท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึกรณรงค์ “เก็บเมืองไทย ให้สวยงาม โดยมีเนื้อหาดังนี้

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ***จัดโครงการรณรงค์ “เก็บเมืองไทย ให้สวยงาม”***เพื่อส่งเสริมและสร้างกระแสความนิยมท่องเที่ยวภายในประเทศ พร้อมกับสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยว ต้องการให้ทุกคนตระหนักร่วมมือร่วมใจพัฒนาให้แหล่งท่องเที่ยวของไทยยั่งยืน โดยโครงการ “เก็บเมืองไทย ให้สวยงาม” ถือว่าเป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อต่อยอดความสำเร็จจากแคมเปญ Amazing Thailand และกิจกรรมส่งเสริมการเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว ที่ ททท. ได้จัดขึ้นตลอด ทั้งปี ซึ่งแต่ละกิจกรรมสามารถเข้าถึงกลุ่มนักท่องเที่ยวอย่างชัดเจน

ด้านการรณรงค์อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวนั้น ททท ก็ให้ความสำคัญและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดย ททท.ได้ริเริ่มผ่านมูลนิธิพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ที่เริ่มก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 2535 การจัดโครงการประกวดรางวัลอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย (Thailand Tourism Awards) ที่ได้เริ่มจัดมาตั้งแต่ปี 2539 โครงการใบไม้เขียว ที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2540 และโครงการเยาวชนคนรุ่นใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม (Young Creative Traveller) ที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2546 โดยทุกโครงการต่างอยู่บนแนวนโยบายสำคัญก็คือ การส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวของ

ไทย อย่างมีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดย “เก็บเมืองไทย ให้สวยงาม” ว่า การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้จัดตั้งโครงการนี้ขึ้น เพื่อส่งเสริมและสร้างกระแสความนิยมท่องเที่ยวภายในประเทศ พร้อมๆ ไปกับการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยว และต้องการให้ทุกคนตระหนักว่าไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเท่านั้น แต่เป็นความร่วมมือร่วมใจของประชาชนทุกๆ คน ในฐานะเจ้าบ้านที่ดี และในฐานะนักท่องเที่ยวคุณภาพ ได้มีส่วนร่วมกันในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของไทยอย่างยั่งยืน สู่คนรุ่นต่อๆ ไป (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างของแนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยวโดยมีเนื้อหาดังนี้ *เที่ยวยังไงให้ดีต่อธรรมชาติ! “The One For Nature” แคมเปญปลุกจิตสำนึกนักท่องเที่ยว เพราะทุกคนต้องลงมือทำ* ประกอบด้วย

เริ่มจากกระตุก “จิตสำนึก” ท่องเที่ยว = รักษาธรรมชาติ ซึ่งโครงการดังกล่าว ททท. ร่วมกับ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (DMCR) หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการเกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี นอกจากเป้าหมายในการปลูกฝังจิตสำนึกการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ก็ยังมุ่งหวังให้เกิดการประชาสัมพันธ์ว่าประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยมอย่างยั่งยืนแก่นักท่องเที่ยวทั่วโลก ส่วนแนวทางการดำเนินงานเริ่มต้นจะมี 3 แนวทาง

สอดแทรกแนวคิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้อยู่ในใจของนักท่องเที่ยว และใช้กลยุทธ์สื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อผลักดันให้เป็นกระแสทั่วโลกในวงกว้างด้วยช่องทางออนไลน์

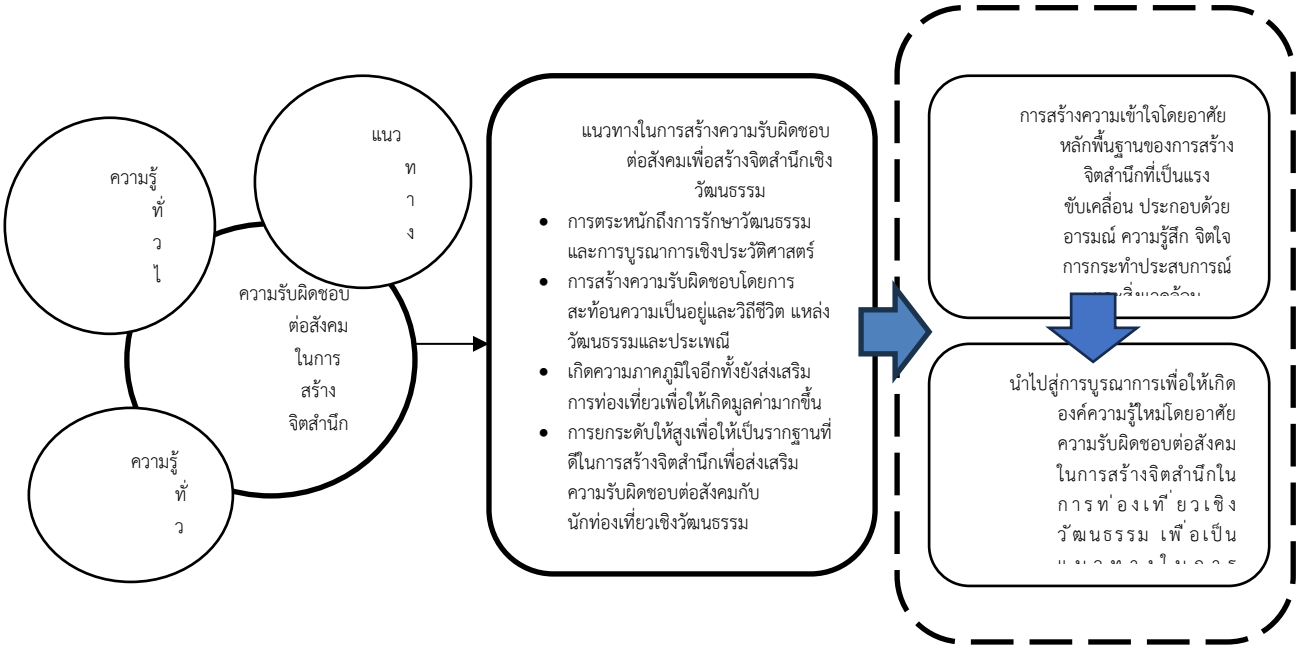
จัดกิจกรรมรณรงค์ภาคสนามใน 3 พื้นที่ท่องเที่ยวยอดนิยม ณ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดภูเก็ต และเกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยการสแกน QR Code ให้นักท่องเที่ยวได้ปฏิญาณตนถึงการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมเลือกติด Tattoo หรือสกรีนลงบนเสื้อที่ใส่อยู่เพื่อเป็นสื่อเคลื่อนที่ สามารถบอกต่อระหว่างนักท่องเที่ยวด้วยกัน รวมทั้งเพื่อให้เป็นสัญลักษณ์ว่านักท่องเที่ยวคนนั้นตระหนักถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันก็ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเชิญชวนให้บริจาคขวดพลาสติกเพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นประโยชน์ต่อไป เช่น การนำขวดพลาสติกมาทำจีวรพระ เป็นต้น

จัดกิจกรรมจัดวางวัสดุจำลองปะการังธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับให้ตัวอ่อนปะการังเกาะบริเวณแนวปะการัง ณ เกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อช่วยฟื้นฟูระบบนิเวศใต้ท้องทะเล ร่วมกับกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง หน่วยงานท้องถิ่น และผู้ประกอบการในพื้นที่ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว เป็นแนวทางในการอธิบายถึงเรื่องการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว โดยต้องเข้าใจหลักพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่าง คือ ด้านสำนึกเกี่ยวกับตนเอง ด้านสำนึกของผู้อื่น และด้านสำนึกทางสังคม โดยนัยทั้ง 3 อย่างนี้ หมายรวมถึง การสร้างจิตสำนึกที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ การกระทำ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลพ่วงที่สำคัญ โดยยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาในเรื่องของการปลุกกระแสท่องเที่ยวจากการท่องเที่ยวแหล่งประเทศไทย (ททท.) ในเรื่องของการให้ความสำคัญกับนักท่องเที่ยวรวมไปถึงการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม อีกทั้งยังเป็นยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจัดกิจกรรมที่สุด และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

องค์ความรู้ใหม่

การสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นี้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ความรู้ทั่วไปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และแนวทางการสร้างจิตสำนึกกับนักท่องเที่ยว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

สรุป

ความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในปัจจุบันนั้น เป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการสร้างจิตสำนึกเพื่อไม่ให้กระทบถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบในอนาคต อาทิเช่น ปัญหาขยะ ปัญหาของเสีย และปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์ เป็นปัญหาที่ประสบ จึงต้องมีหลักในการสร้างรากฐานในการรับผิดชอบสังคมที่ดี พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยผ่านการปลูกฝังที่ดี สร้างอัตลักษณ์เฉพาะตัวให้เกิดความสอดคล้องเฉพาะตัว เพื่อให้ตระหนักถึงการรักษาวัฒนธรรม และการบูรณาการเชิงประวัติศาสตร์ รวมไปถึงสภาพแวดล้อม อันสืบเนื่องจากองค์ความรู้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่า ความงดงาม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้างจิตสำนึกที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ การกระทำ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลพ่วงที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง: References

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2567). **รายงานประจำปี 2552**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://thai.tourismthailand.ord.

_____ (2567). **เที่ยวยังไงให้ดีต่อธรรมชาติ! "The One For Nature" แคมเปญปลุกจิตสำนึกนักท่องเที่ยว เพราะทุกคนต้องลงมือทำ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.marketingoops.com/campaigns/local-campaigns/the-one-for-nature/

_____ (2567). **ปลุกกระแสท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึกรณรงค์ "เก็บเมืองไทย ให้สวยงาม"**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://mgronline.com/travel/detail/9500000078471

ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว (2567). **การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://tourism dan1.blogspot.com/2013/06/blog-post.html.

คณะกรรมการกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนามาตรฐาน การเรียนการสอนและการวิจัยด้านบริหารธุรกิจแห่งประเทศไทย (2555). **แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เมจิกเพรส จำกัด.

ปริญญา เฉิดโฉม, ผศ (2554). **แนวคิดและทฤษฎีทางมานุษยวิทยา**. (เอกสารอัดสำเนา).

พรรษา เอกพรประสิทธิ์ (2559). "ผลการใช้รูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจิตอาสาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี". **วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา**. ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน): 67.

พระทิพย์พนากรณ์ ชยาภินนฺโท (2559). "รูปแบบและกระบวนการสร้างจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธของแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในล้านนา". **รายงานการวิจัย**. วิทยาเขตเชียงใหม่: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (2560). การสร้างเครือข่ายจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดีในการพัฒนาชุมชน และความเป็นเมืองเชิงพุทธ ในจังหวัดนครปฐม. **"รายงานการวิจัย"**. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์ (2540). **สังคมวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วิจารณ์ พานิช (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิษุวัต มหิทธิกร (2550). "การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2557). **คู่มือการตรวจ ประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.

สถาปนา กิตติกุล (2567). **เส้นทางท่องเที่ยวภูมิทัศน์เชิงนิเวศน์ กรณีศึกษาทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1096 จังหวัดเชียงใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG4650021

สมพงษ์ สิงหพล (2542). ต้องสอนให้เกิดจิตสำนึกใหม่. **สีมาจารย์**. ปีที่ 13, ฉบับที่ 27.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2567). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติฉบับที่ 12**. [ออนไลน]. แหลงที่มา: http:// www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?

สุพัตรา สุภาพ (2536). **สังคมและวัฒนธรรมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

A.B.Carroll (1991). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance". **Academy of Management Review**. Vol. 4 No. 4: 497-505.

G.A. Lundrall (1995). **National systems of Innovators**. London: Printer.

Ismail, R (2008). Development of a Normative Model for Cultural Tourism on The Cape Flat. **Master's dissertation**. Cape Peninsula University of Technology.

Raymond. J (1999). **The dictionary of psychology**. Philadephia: Taylor& Francis.

Swarbrooke, J (1999). **Sustainable Tourism Management**. London: CABI.

บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน

The Monk's Role of Participating for Community Development Present

พระมหาณรงค์ศักดิ์ สุทนฺโต (สุทนต์),พระมหาบุญรอด มหาวีโร (สืบด้วง), , พัสกร อุ่นกาศ,
พระอิชย์ศิวัช จิตฺตสโวโร (จุติปราโมทย์),พระครูใบฎีกาทัตพล จนฺทวโส (แผลงปาน)
Phramaha Narongsak Sutanto (Suthon), Phramaha Boonrod Mahaweero (Suebduang),
Passagorn Un-gard, Phra Itshivat Chittasangwaro (Juttipramote), Phrakhubidika Tadpon
Chantawangso (Phaelngpan)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongrajavidyalaya University
E-Mail: narongsag@gmail.com
(Received : 22 January 2024 ; Edit : 26 January 2024; accepted : 29 January 2024)

บทคัดย่อ

พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก และวัด เป็นศูนย์รวมจิตใจ ซึ่งจะขาดไม่ได้เนื่องจากคนในสมัยก่อน ต่างเข้าหาวัดเป็นที่พึ่งพิงทางจิตใจ เป็นลักษณะของบทบาทที่ชัดเจนตั้งแต่สมัยอดีตมาแล้ว ชุมชน ประชาชน พระสงฆ์ ต่างมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ถ้าในมุมมองของบทบาทพระสงฆ์เกี่ยวกับเชิงแนวคิดเกี่ยวกับทางบทบาทจะมองว่า เป็นบทบาทของสังคมที่คาดหวัง หรือเป็นการขึ้นอยู่กับบทบาทที่เป็นอยู่ ตลอดจนการยอมรับในบทบาท และหน้าที่ให้ทันข่าวสาร และรู้เท่าทันในยุคสมัยๆ โดยคำนึงถึงคำนึงถึงการดำเนินการพัฒนาการสร้างความพร้อมในการแก้ไขปัญหา การคิดริเริ่มโดยอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองการไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังต้องก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพและพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: บทบาทของพระสงฆ์, พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน

Abstract

Monks are very involved in the development of communities in the modern era, and the temple is the center of the mind. Which was indispensable because people in the past all turned to the temple as a spiritual refuge. It has been a clear characteristic of their role since ancient times. The community, the people, and the monks are all connected to each other. From the point of view of the role of monks regarding the concept of role, it will be seen that it is the expected role of society. Or is it dependent on the role one plays? as well as acceptance of the role and duty to keep up with the news and be knowledgeable in each era, considering development operations. Creating readiness to solve problems Taking initiative based on knowledge, skills, and self-development Including the development of quality of life to respond to success, it also must keep up with technology. For the participation of monks today in developing the community in the present era to be effective and continue to develop.

Keywords: The Monk's Role, Monk and Participating, Community Development Present

บทนำ

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความผูกพันแน่นแฟ้น อยู่กับสถาบันพระพุทธศาสนามาตั้งแต่โบราณ คนไทยรับเอาพระพุทธศาสนามาประพฤติปฏิบัติในวิถีชีวิตอย่างเป็นธรรมชาติจนมีความรู้สึกว่าไทยคือพุทธ พุทธคือไทย เพราะด้วยอารยธรรมจากพระพุทธศาสนาได้แทรกซึม อยู่ในแนวคิด ค่านิยมและวิถีชีวิตคนไทยจนแยกไม่ออก ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยกับพระพุทธศาสนามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากวัฒนธรรมแบบพุทธดั้งเดิม เรียกว่า เป็นวัฒนธรรมแบบพุทธไทย กล่าวคือ คนไทยรับเอาพระพุทธศาสนามาปฏิบัติบนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย จึงเกิดการผสมผสานระหว่างพระพุทธศาสนากับความคิดความเชื่อประเพณีดั้งเดิมของคนไทย (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก, 2541: 229) พระสงฆ์เป็นตัวแทนของสถาบันพระศาสนา ที่มีอยู่คู่กับสังคมไทยมาตลอด มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นหรือแนะนำให้เกิดกิจกรรมในสังคม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ได้มากดังนั้นพระสงฆ์ จึงมีความสำคัญยิ่ง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะพบได้ว่าพระสงฆ์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชาวบ้าน มีหน้าที่สำคัญในการชี้นำการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นส่วนใหญ่ทั้งด้านศีลธรรมจรรยากิจกรรมทางโลกจึงอาจกล่าวได้ว่าพระสงฆ์เป็นสถาบันที่ขาดไม่ได้ในชีวิตประจำวันของพุทธศาสนิกชนที่อยู่ในชนบท นอกจากจะเป็นที่พึงทางด้านจิตใจและเป็นสถาบันที่เอื้ออำนวยบริการทางศาสนาแล้วยังทำหน้าที่ให้บริการอื่นๆ ที่กลไกของรัฐเข้าไปให้บริการไม่ทั่วถึงเพื่อสร้างบูรณาการในชุมชม พระสงฆ์นับว่าเป็นสถาบันที่ได้รับความเคารพเป็นที่พึ่งพิงทั้งทางจิตใจและร่างกายของชาวบ้านชนบทที่ยากไร้และห่างไกลการพัฒนาของรัฐ นอกจากนั้นวัดยังเป็นศูนย์รวมด้านนันทนาการและความบันเทิงอีกด้วย พระสงฆ์ ในชนบทเป็นที่เคารพของชาวบ้าน ถ้าพระสงฆ์เป็นแกนนำในการพัฒนาจิตใจและวัตถุเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เรื่องนั้นมักได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชาวบ้าน อย่างมีจิตศรัทธาและสามารถประสบความสำเร็จได้ โดยง่ายและเสียค่าใช้จ่ายน้อย (ภัทรพร สิริกาญจน, 2540: 16)

บทบาทของพระสงฆ์ต่อสังคมลดน้อยเพราะมีสถาบันทางสังคมแบบใหม่เข้ามารับบทบาทเดิมของวัด โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองรวมไปถึงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากต่างประเทศทำให้เกิดการถ่ายเททางภูมิปัญญาทัศนคติ ค่านิยม รวมไปถึงวัฒนธรรม จะเห็นว่าสมัยก่อนเรียนที่วัดปัจจุบันเรียนที่โรงเรียน มหาวิทยาลัย มีแหล่งบันเทิง ห้างสรรพสินค้า รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ มีความทันสมัยมากขึ้นทำให้จำนวนคนเข้าวัดลดจำนวนลงประชาชนห่างเหินจากพระสงฆ์มากยิ่งขึ้นการกำหนดแนวทางการพัฒนารวมถึงหลักการต่าง ๆ จะต้องคิดหาวิธีการที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาจะต้องยั่งยืนสามารถอำนวยความสุขทั้งแก่ปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวมสิ่งเหล่านี้คือแนวทางการพัฒนาที่จะต้องกำหนดเป็นหลักคิดสำหรับพระสงฆ์นักพัฒนารุ่นต่อไป บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งทางด้านวัตถุ (วัตถุนิยม) และทางด้านจิตใจ (จิตนิยม) ทั้งนี้การพัฒนาด้านต่างๆ จะต้องอยู่ภายใต้กรอบที่เรียกว่าคุณธรรมรวมถึงศีลธรรมด้วยซึ่งมีพุทธธรรมอันเป็นฐานและเป็นยุทธวิธีในการพัฒนาพระพุทธศาสนาโดยสถาบันสงฆ์เป็นองค์กรเอกชนองค์กรหนึ่งที่ได้เสนอรูปแบบและแนวทางการพัฒนาขึ้นมาใหม่ โดยยึดถือรูปแบบรากเหง้าของวัฒนธรรมเดิมตามแนวทางของพุทธธรรมและความเชื่อทางศาสนาพุทธเป็นสำคัญ แม้ในปัจจุบันสถาบันสงฆ์ที่เข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทการพัฒนา ยังไม่กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง แต่ก็พอจะมีปรากฏให้เห็นในทุกๆ ภาคของประเทศ (สมบูรณ์ สุขสำราญ, 2530)

บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน ร่วมจัดทำกิจกรรมหลายอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น ก่อตั้ง วัดและจัดให้มีพระธรรมทูตทั้งภายในประเทศและต่าง ประเทศ รวมทั้งพระสอนศีลธรรมที่เข้าไปสอนในโรงเรียน ในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ หมู่บ้านแต่ละ หมู่บ้านต่าง มีวัดประจำหมู่บ้านของตนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าเป็นสมบัติรวมของคนทั้งหมู่ บ้านวัดจึงเป็นศูนย์ รวมประชาชนและมีบทบาทดังต่อไปนี้

1) วัดเป็นสถานที่ชาวบ้านส่งกุลบุตร มาอยู่รับ ใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการต่างๆ ตามที่มีสอนในสมัยนั้น

2) วัดเป็นสถานที่พ่อแม่ ตลอดจนคนแก่คน เฒ่าและสตรี มารับความรู้ด้วยการสดับพระธรรมเทศนา

3) วัดเป็นสถานพยาบาล ที่รักษาผู้เจ็บป่วยตาม ภูมิรู้ของคนในสมัยก่อน โดยวัดเป็นแหล่งตำราแพทย์และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาล คนเจ็บ ป่วยทั่วไป

4) วัดเป็นสถานสงเคราะห์ ที่บุตรหลานชาวบ้าน ที่ยากจน ได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนถึงผู้ใหญ่ที่ยากจน ได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ

5) วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง

6) วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์ และพักผ่อนหย่อนใจ โดยที่ทางวัดได้จัดสถานที่ต่างๆ บริเวณวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และร่มรื่น

7) วัดเป็นสถานที่รื่นเริง ที่จัดเทศกาลและ มหรสพต่างๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์ งานเทศน์มหาชาติ ฯลฯ และ ยังเป็นสถานที่พบปะของคนหนุ่มสาวด้วย

8) วัดเป็นบ่อเกิดและศูนย์กลาง ของศิลปกรรม แขนงต่างๆ เช่น จิตรกรรม ปฏิมากรรม สถาปัตยกรรม และวรรณกรรม

9) วัดเป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ ปัญหาชีวิตครอบครัว และความทุกข์ต่างๆ ของชาวบ้าน

10) วัดเป็นสถานที่สำหรับ ชาวบ้านรอบวัดมา ทำบุญและบำเพ็ญกุศล ตลอดจนประกอบพิธีกรรมต่างๆ ทางศาสนา

11) วัดเป็นคลังพัสดุ สำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไป ใช้เมื่อคราวมีงาน

12) วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือ การ ปกครองที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จะเรียกลูกบ้านมา ประชุมกัน เพื่อบอกแจ้งกิจการต่างๆ

วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน ส่วนพระ สงฆ์เป็นตัวแทน ของวัด ในการแสดงบทบาทต่างๆ เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน เป็นศูนย์รวมแห่งความ เคารพ เชื่อถือ และการร่วมมือกันให้เกิดความสามัคคี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกจากนี้พระสงฆ์ยังมี บทบาท สำคัญในการควบคุมทางสังคมในระดับประเทศ ด้วยเพราะพระสงฆ์เป็นที่เคารพนับถือ ของบุคคล ทุก ชั้นในสังคมตั้งแต่พระมหากษัตริย์ลงมาจนถึงประชาชนทั่วไป (พระเลิศ พิพัฒน์ จนฺทปญฺโญ, 2554: 7-8)

พระสงฆ์นอกจากจะเป็นที่เคารพของชาวบ้านในชุมชนแล้วยังนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม หากนักวิชาการนำความรู้ รู้จักทรัพยากรและแรงงานมาใช้อย่างถูกต้อง จะช่วยเสริมสร้างความเจริญอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างถูกต้อง จะช่วยเสริมสร้างความเจริญอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ การใช้หลักวิชา และความคิดริเริ่มสร้างงานที่อาจดูไม่ใหญ่โตนัก แต่ประสิทธิภาพสูงและอำนวยประโยชน์โดยตรงได้มาก โดยการนำเอาทรัพยากรตามธรรมชาติ ความรู้ ความสามารถตลอดจนแรงงานของคนส่วนใหญ่ให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย และให้เกิดความเสียหายหรือสูญเปล่าน้อยที่สุด การสร้างความเจริญในลักษณะนี้ จะช่วยสร้างความเจริญของกิจการส่วนร่วมได้แน่นอน (สุลักษณ์ ศิวรักษ์, 2524: 63) พระสงฆ์จึงเป็นองค์ประกอบหลักของสถาบันพระพุทธศาสนา เพราะเป็นผู้ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่ทำให้พระพุทธศาสนาหยั่งรากฝังลึกลงในสังคมจนเป็นสถาบันสำคัญหนึ่งของสังคม เมื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นสถาบันทางศาสนาองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งคือวัดและพระสงฆ์มีอิทธิพลและบทบาทต่อวิถีชีวิตของประชาชนมาก เพราะวัดและพระสงฆ์เป็นศูนย์รวมทางจิตศีลธรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ (พินิจ ลาภธนานนท์, 2529: 30)

จากความเป็นมาของพระสงฆ์ที่ต้องมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาในยุคปัจจุบันนั้น ทำให้ทราบว่า พระสงฆ์เป็นสถาบันที่ขาดไม่ได้ในชีวิตประจำวันของพุทธศาสนิกชนที่อยู่ในชนบท เนื่องจากรัฐเข้าไปให้บริการไม่ทั่วถึงเพื่อสร้างบูรณาการในชุมชม พระสงฆ์นับว่าเป็นสถาบันที่ได้รับความเคารพเป็นที่พึ่งพิงทั้งทางจิตใจและร่างกายของชาวบ้านชน โดยรวมแล้วบทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมนั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน พระสงฆ์ต้องมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก และวัด ก็เป็นศูนย์รวมจิตใจ ซึ่งจะขาดไม่ได้เนื่องจากคนในสมัยก่อน ต่างเข้าหาวัดเป็นที่พึ่งพิงทางจิตใจ

ดังนั้นการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมในปัจจุบันพระสงฆ์จะมีบทบาทเป็นอย่างมาก และวัดได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรม เช่น วัดเป็นสถานที่พักพิง เป็นสถานพยาบาล เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ เป็นที่บำเพ็ญกุศลและเป็นศูนย์รวมแห่งจิตใจ ดังนั้นวัดเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่ง แต่ส่วนที่จะเชื่อมโยง คือ พระสงฆ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชน ดังนั้นการที่จะมีการพัฒนาที่ดีในชุมชนนั้นจะต้องมีพระสงฆ์ในการร่วมที่จะสร้างบทบาทเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและวิธีการทั่วไปในการพัฒนาชุมชน

หลักการและวิธีการทั่วไปเป็นการอธิบายเกี่ยวกับบริบททั่วไปของหลักการและวิธีการทั่วไปโดยมีหลักการและวิธีการ คือ การพัฒนาชุมชนมีความเป็นมาปรัชญาแนวความคิดความหมายที่เป็นของตนเองซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในกำหนดลักษณะของการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

การพัฒนาที่ 1 เป็นการดำเนินงานโดยและใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญไม่พึ่งพาบุคคลหรือทรัพยากรนอกชุมชน

การพัฒนาที่ 2 เป็นการร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนด้วยกันคนในชุมชนกับหน่วยงานของรัฐหรือคนในชุมชนกับภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

การพัฒนาที่ 3 การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายหรือทิศทางสามารถควบคุมได้

การพัฒนาที่ 4 เกิดจากความตั้งใจและการกระทำของมนุษย์ตามแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

การพัฒนาที่ 5 การพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

การพัฒนาที่ 6 กระบวนการในการศึกษาโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพและความพร้อมในการพัฒนา

การพัฒนาที่ 7 กระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่มเพราะการพัฒนาชุมชนเป็นการผนึกกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดศักยภาพของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้

การพัฒนาที่ 8 เป็นการนำกลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้

การพัฒนาที่ 9 ลักษณะเป็นประชาธิปไตยการพัฒนาชุมชนเป็นของชุมชนดำเนินการโดยคนในชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนเป็นการให้สิทธิเสรีภาพอิสรภาพเสมอภาคในชุมชนและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดวิธีการดำรงชีวิตของตนเองและชุมชนได้ด้วยตนเอง (สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ, 2549: 25)

จากข้างต้นที่กล่าวมานี้ การพัฒนาชุมชนนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง “หมู่บ้าน” ด้วยการกระทำร่วมกันระหว่างประชาชน และหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพื่อให้หมู่บ้านเป็นหน่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติได้อย่างมั่นคงด้วยการใช้ทรัพยากรส่วนใหญ่ในท้องถิ่น และถ้าหากว่าชุมชนขาดสิ่งใดที่จำเป็นแก่การเปลี่ยนแปลง ฝ่ายรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชนจะช่วยจัดหาสิ่งจำเป็นที่ขาดแคลนนั้นได้ (ณรงค์ สุจำนง, 2525: 148) นักพัฒนาต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติประกอบด้วย

แนวทางปฏิบัติที่ 1 การยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน โดยนักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถที่แฝงเร้นอยู่ในตัว สามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิดวางแผน เพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรจะเป็นเพียงผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด

แนวทางปฏิบัติที่ 2 การยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน โดยนักพัฒนาจะต้องยึดมั่นว่า นโยบายการพัฒนาชนบทและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชน ต้องการสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ซึ่งสามารถที่จะทำกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบางประเภทได้ โดยอาศัยการช่วยเหลือของตนเองของคนในชุมชนหรือหมู่บ้านเป็นหลัก ส่วนรัฐบาลนั้นจะคอยช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

แนวทางปฏิบัติที่ 3 ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชน เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในชุมชน หรือหมู่บ้านได้ร่วมกิจกรรมตั้งแต่เริ่มคิดจนกระทั่งถึงการติดตามประเมินผลของการทำกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

แนวทางปฏิบัติที่ 4 ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะต้องเริ่มด้วยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน และร่วมกันคิดตัดสินใจว่าจะทำอะไร เมื่อตกลงกันแล้วก็ร่วมกันทำ โดยมอบหมายให้แต่ละคนได้รับผิดชอบร่วมกัน งานจะมาจากประชาชนในชุมชนเอง ไม่ได้มาจากการถูกสั่งให้ทำนักพัฒนาจะไม่ใช้วิธีการออกคำสั่งแต่จะต้องให้การศึกษา ชักชวน เสนอความเห็นให้ประชาชนได้พิจารณาวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และหาข้อสรุป

ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย (ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ, 2540: 7-8) เนื้อหาดังกล่าวสอดคล้องกับ การพัฒนาชุมชน ที่เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกระบวนการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงที่กว้างลึก เป็นพลวัตร (Dynamic Process) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเสริมระบบการดำเนินงานของมนุษย์ มีเหตุมีผลเหมาะสมกับวิธีชีวิตที่มีเหตุผลอาศัยหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนแบบองค์รวม และหลักการที่เป็นผลแห่งการบูรณาการทางแนวความคิดที่เน้นโครงสร้างและวัฒนธรรมทางสังคม เพื่อเป็นการสร้างรากฐานความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในสังคมมนุษย์การพัฒนาโดยเน้นยึดหลักบูรณาการตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม คือพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน ในขณะเดียวกันหลักที่เป็นหัวใจของการพัฒนาอยู่ที่ตัวของมนุษย์ และประเทศชาติ โดยให้ความหมายของการพัฒนาประเทศคือการแสวงหาลู่ทางแก้ไขปัญหาความอดอยากหรือทุพโภชนาการแก้ปัญหาความยากจนและปัญหาด้านการเจ็บป่วยของประชาชนการพัฒนามีความหมายกว้างครอบคลุมทั้งด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการสร้างสรรค์ความเป็นธรรมทางสังคม กล่าวคือ การพัฒนาควรจะเป็นการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 1 ครอบครัวแต่ละครอบครัวมีรายได้พอเพียงสำหรับการแสวงหาปัจจัยยังชีพ อันได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

เป้าหมายที่ 2 หัวหน้าครอบครัวมีงานทำ เพราะการมีงานทำจะทำให้มีการกระจายรายได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

เป้าหมายที่ 3 ความเสมอภาคทางโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะจากรัฐบาลอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางด้านการศึกษา การสาธารณสุข และบริการอื่น ๆ

เป้าหมายที่ 4 การมีเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนในทางการเมือง การสมาคม และวัฒนธรรมรวมทั้งมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐด้วย

เป้าหมายที่ 5 ประเทศมีอิสรภาพในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการบริหารและพัฒนาประเทศของตนได้อย่างแท้จริงจากความหมายหลักของการพัฒนาแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาจะผูกพันอยู่กับอุดมการณ์บรรทัดฐานหรือปทัสถานทางความคิด ค่านิยมของคน และการให้คุณค่าทางสังคมที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ในความหมายที่ชัดเจนนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมทางสังคม ความเสมอภาคทางการเมืองการธำรงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศใดประเทศหนึ่ง ด้วยวิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมายในอันที่จะสร้างคุณภาพชีวิตของคนในประเทศให้ดีขึ้น มีดุลยภาพในการจัดสรรตลอดจนการกระจายทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น (อนุรักษ์ ปัญญานุวัฒน์, 2548: 26)

สรุปได้ว่าหลักการและวิธีการทั่วไปในการพัฒนาชุมชน จะเน้นหลักการที่เชื่อมกับพระสงฆ์ เป็นการอธิบายถึงหลักและวิธีการ ประกอบด้วย การเนินงาน การร่วมมือกัน การมีเป้าหมายที่ดี การพัฒนาคุณภาพของชุมชน การจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังยึดแนวทางการปฏิบัติโดยการเน้นไปที่ศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชน โดยเน้นไปที่นโยบาย การมีส่วนร่วม หลักประชาธิปไตย และการมีอิสรภาพในการบริหาร เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีกับคนในชุมชน

บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทย

บทบาทของพระสงฆ์ไทยในสังคมไทยนั้น เป็นบทบาทที่เด่นชัดของพระสงฆ์คือบทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งมีอยู่ 2 ด้าน คือ บทบาทในด้านพัฒนาวัตถุและบทบาทในด้านพัฒนาด้านจิตใจ พระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมโดยการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง เป็นผู้เชื่อมประสานให้กำลังใจ และเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรมแก่ประชาชน (วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, 2542: 50) ในส่วนของบทบาทพระสงฆ์ในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอยากมากมายโดยเฉพาะพระสงฆ์ ซึ่งสังคมไทย ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงตายจะมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของพระสงฆ์ตลอด อย่างงานแต่งงานก็ต้องนิมนต์พระสงฆ์มาในงานแต่งด้วย พอเกิดก็ต้องนิมนต์พระมาในงานวันเกิด หรือใส่บาตรทำบุญวันเกิด เจ็บป่วยก็ไปหาพระทำบุญ และบางแห่งพระอาจเป็นหมอกลางบ้านเป็นเจ้าของตำราหมอยาพื้นบ้าน ตามภูมิปัญญาชาวบ้าน บทบาทก็มีความชัดเจนมากขึ้น ตามหลักแล้วหลักทางพระพุทธศาสนาแล้วพระสงฆ์คือผู้บวชในบวรพระพุทธศาสนาซึ่งสละแล้วซึ่งสภาวะความเป็นปัจเจกภาวะ แต่มีชีวิตเพื่อสังฆภาวะ เพื่อชุมชน มีจิตวิญญาณเพื่อชุมชน ต้องมีความรู้สึกที่เป็นชุมชน (Community) เพราะชีวิตต้องมีความ

เกี่ยวข้อง มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) กันตลอดเวลา ยิ่งในสมัยโบราณด้วยแล้ว วัดหรือพระสงฆ์กลายเป็นศูนย์กลางของชุมชนไปในตัว วัดเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ของชุมชน มีเรื่องอะไรเกิดขึ้นก็มาประชุมกันที่วัด มาร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่นมาทำบุญใส่บาตรที่วัด ในวันสำคัญทางศาสนา คือวันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษาและวันสำคัญอื่นๆ

ประเด็นนี้ที่มาของพระสงฆ์จะมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก เพราะสมัยก่อนผู้ที่ได้โอกาสที่จะบวชเป็นพระเป็นเณรนั้น ต้องเป็นผู้มีสถานภาพทางสังคมมาก่อน อย่างสมัยสุโขทัยเรืองอำนาจ เป็นต้นมา บุคคลผู้มาบวชนั้นต้องเป็นผู้มีสถานภาพที่สูงของสังคมและเมื่อลาสึกขาออกไป ต้องไปเป็นนักปกครอง นักบริหารบ้านเมือง แต่ปัจจุบันนี้กลายเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและด้อยโอกาสทางการศึกษาที่หันมาพึงพระพุทธศาสนาในการที่จะพัฒนาตัวเองและเลี้ยงชีพถ้าหากเรามองโดยพื้นแล้วพระพุทธศาสนาไม่ได้ปิดกันหรือเป็นของใครเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้เข้ามาศึกษา ได้เข้ามาพัฒนาในด้านจิตใจ (พระมหาจักรพันธ์ จกฺกวโร, 2567: ออนไลน์)

ในส่วนของบทบาทของพระสงฆ์ไทยในสังคมไทย จะเน้นเกี่ยวกับ การแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) บทบาทที่สังคมคาดหวัง ให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นๆ ครองอยู่

ปัจจัยที่ 2 การรับรู้บทบาท (Role conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของ ตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ ตามการรับรู้ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายใน ชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

ปัจจัยที่ 3 การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้อง ของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับเอยู่ การได้ยอมรับบทบาท เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเขาใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหาก บทบาทที่ ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้ง กับความต้องการิ (role conflict) หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

ปัจจัยที่ 4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (actual role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคม คาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรูและตามความคาดหวังของตนเอง การที่ บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาท นั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคลองกับบทบาทตามความ คาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง (Allport, Gordon, 1973: 181-184)

ดังนั้น“บทบาทของพระสงฆ์นั้นจะต้องมองเห็นวัตถุประสงค์และหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจนจะต้องสร้างชุมชนสงฆ์ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องให้แก่สังคมส่งเสริมการเข้มแข็งของชุมชน แก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธีอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม”บทบาทเป็นสิ่งที่ผู้รับหน้าที่ต้องแสดงออก พระสงฆ์เป็นส่วนหนึ่งของสถานบันทางศาสนาและสังคม เพื่ออยู่กับสังคมพระสงฆ์จำต้องได้รับความช่วยเหลือและควรมีบทบาทในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่พระสงฆ์อยู่ในชุมชน ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 การดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ต้องอาศัยปัจจัยสี่ที่ชาวบ้านถวาย

ประการที่ 2 สภาพและเหตุการณ์ในสังคมย่อมมีผลเกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญปฏิบัติสมณธรรม

ประการที่ 3 โดยคุณธรรม คือ เมตตาธรรม พระสงฆ์จะต้องช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ (อภิชัย พันธุเสน, 2539: 205-206) ซึ่งหากมองกลับมาในด้านประวัติศาสตร์ไทยในทุกๆ สมัย เราจะเห็นถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยที่ได้สร้างคุณูปการต่อสังคมไว้ในหน้าที่หลายประการด้วยกัน ดังนี้

บทบาทที่ 1. พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้นำของคนในสังคม พระสงฆ์ในทุกๆ สมัยถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าความน่าเชื่อถือ และเป็นที่เคารพของคนในสังคม แม้ว่าในทางบ้านเมืองจะมีผู้ปกครองอยู่แล้ว แต่ก็ไม่พ้นที่จะต้องพึ่งพาพระสงฆ์ในยามบ้านเมืองมีวิกฤติอยู่ดี อย่างในเวลาที่จะต้องออกรบในสมรภูมิแห่งสงคราม คนในสังคมจะเข้าหา

พระสงฆ์ เพื่อขอให้ท่านอำนวยอวยพรให้การรบในครั้งนั้นๆประสบชัยชนะเหนือศัตรู หรือขอให้ตนเองมีชีวิตรอดปลอดภัยจากการรบในครั้งนั้นๆ

บทบาทที่ 2 พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูของคนในสังคม สมัยแต่ก่อนยังไม่มีโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างกลาดเกลื่อนเฉกเช่นในปัจจุบัน คนในสังคมจึงพากันเข้าไปศึกษาเล่าเรียนหาความรู้อยู่ในกำแพงวัดพระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้อยู่ภายในวัด จึงทำหน้าที่เป็นครูสอนคนในสังคมโดยปริยาย วิทยาการส่วนใหญ่ที่สอนกันนั้นยังไม่กว้างขวางมากนัก ส่วนใหญ่คนในสังคมจะพากันเรียนเอาเฉพาะหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น คือ เรียนเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นวิถีชีวิต (Way of Life) พูดง่ายๆ ก็คือว่า คนในสมัยนั้น เรียนวิชาความจริงของชีวิต กล่าวคือ พอเรียนมาแล้วก็สามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันได้ในทันที คนในสมัยแต่ก่อนจึงมีความผูกพันกับพระสงฆ์และวัดมาก (พระธรรมปิฎก, 2542: 21)

จะเห็นว่าบทบาทของพระสงฆ์ที่เปลี่ยนไป เป็นการปรับไปตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยไว้ว่าพระสงฆ์จะต้องรู้เท่าทันสังคมที่เปลี่ยนไป เพราะพระสงฆ์ไม่ใช่มีหน้าที่เฉพาะชี้ทางให้ประชาชนสงบจิตใจเท่านั้น แต่ต้องชี้นำทางโลกให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมอีกด้วยนอกจากนี้วัดยังเป็นสถานที่ประกอบกิจการ รวมทั้งความเชื่อที่โยงกับหลักธรรมอันมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ (พระพยอม กลฺยาโณ, 2540: 32)

สรุปบทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทย จะเป็นลักษณะของบทบาทที่ชัดเจนตั้งแต่สมัยอดีตมาแล้ว ชุมชน ประชาชน พระสงฆ์ ต่างมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ถ้าในมุมมองของบทบาทพระสงฆ์เกี่ยวกับเชิงแนวคิดเกี่ยวกับทางบทบาทจะมองว่า เป็นบทบาทของสังคมที่คาดหวัง หรือเป็นการขึ้นอยู่กับบทบาทที่เป็นอยู่ ตลอดจนการยอมรับในบทบาท และหน้าที่ ซึ่งพระสงฆ์นั้นล้วนแล้วแต่มีหน้าที่ที่สำคัญอยู่แล้ว คือ การสร้างชุมชนให้เป็นแหล่งในการเรียนรู้ แนะแนวทางในทางที่สมควรแนะเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคนในชุมชน เพื่อสร้างคุณค่า ความน่าเชื่อถือ และเป็นที่เคารพ นอกจากนี้แล้วพระสงฆ์ยังต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพและกาลเวลาที่เปลี่ยนไปต้องมีการศึกษาข่าวสาร และรู้เท่าทัน ในยุคสมัยๆ นั้นด้วยจึงจะทำให้คณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ และมีการทำงานที่ดีมั่นคง

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการอธิบายถึงตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันกระทั่งเป็นไปในอนาคต จะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของพุทธบริษัทเป็นอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นศูนย์รวมศรัทธาของประชาชนผู้นับถือ และเป็นสัญลักษณ์แห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ และอีกประการหนึ่ง พระพุทธศาสนาเป็นเหมือนรากเหง้าแห่งความเป็นชาติ และเป็นเอกลักษณ์ดั้งเดิมของประเทศไทยทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม (คะนึง นิตย์ จันทรบุตร, 2530: ก) การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนนั้นจะเน้นการให้การศึกษาแก่ประชาชนโดยเฉพาะในด้านการดำรงชีวิตที่ดีงาม ชีวิตที่ประเสริฐ ตามหลักการพระพุทธศาสนา เรียกว่าบทบาทของครูแม้องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ก็ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นพระบรมครู ทำหน้าที่ฝึกเทวดาและมนุษย์ได้อย่างไม่มีใครยิ่งกว่า เพราะพระองค์ฝึกคนธรรมดาให้เป็นคนดี (กัลยาณชน) และกลายเป็นคนประเสริฐ (อริยชน) ในระดับสูงสุดดังนั้นบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะครูเป็นบทบาทถาวรตลอดมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันอีกบทบาทหนึ่งก็คือ การให้คำปรึกษาเป็นเรื่องสำคัญคนในสังคมคฤหัสถ์โดยทั่วไปมักจะตัดสินใจทำการสิ่งใดได้ยาก ไม่กล้า เกิดความกลัว ฉะนั้นพระสงฆ์จึงต้องทำหน้าที่ช่วยในการตัดสินใจ ให้คำปรึกษาแก่ประชาชนอันเป็นการแสดงออกถึงบทบาทของความเป็นผู้นำด้านภูมิปัญญาเพื่อให้เกิดการพัฒนา” การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน มีหน้าที่ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 1 ที่พึงบวช พระสงฆ์เป็นหนึ่งในรัตนะ 3 เป็นสิ่งที่เคารพนับถือบูชาสูงสุดในพุทธศาสนาเป็นที่พึงทางใจ เป็นผู้น าทางจิตใจ ด้วยการพัฒนาหรือยกระดับจิตใจของคนให้สูงขึ้นด้วยการมีธรรม มีเหตุผล และเข้าสภาพต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเพื่อหลุดพ้น สามารถเป็นที่พึงบวชของพุทธศาสนิกชนชาวบ้าน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 2 สอนธรรม พระสงฆ์นอกจากมีหน้าที่ในการศึกษาและปฏิบัติพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าแล้วยังมีหน้าที่สำคัญในการประกาศเผยแผ่พระธรรมค าสั่งสอน เป็นหน้าที่โดยตรงที่พระสงฆ์จะสอนธรรมให้เป็นธรรมทาน เทศนาสั่งสอนอบรมประชาชนทุกชั้นทุกเพศทุกวัยให้เกิดศรัทธาปสาทะความเชื่อความเสื่อมใส ชี้ทางให้รู้บาปบุญคุณและโทษ ความเสื่อม เหตุแห่งความเสื่อม ความเจริญและเหตุแห่งความเจริญ ให้เข้าใจ

และให้เห็นจริง แนะน าให้ละเว้นความชั่ว หันมาประพฤติดี ปฏิบัติชอบ มีเมตตา สัจจะ กตัญญูกตเวที หิริ โอตตัปปะ ศีล 5 เป็นต้น

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 3 นำปฏิบัติ พระสงฆ์เมื่อศึกษาเข้าใจในธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าแล้ว จะต้องปฏิบัติ ปฏิบัติชื่อตรง ปฏิบัติถูกต้องและปฏิบัติชอบ ในธรรมวินัยที่ได้ศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดีโดยการรักษาศีล 227 อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติอภิสมาจารสำรวมอินทรีย์ และการสร้างคุณธรรมต่าง ๆ ที่แสดงเป็นแบบอย่างการครองชีวิต เช่น สันโดษ มีเมตตา สัจจะ ให้เกิดขึ้น อันเป็นตัวอย่างให้แก่ประชาชนประพฤติปฏิบัติตาม

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 4 พัฒนา พระสงฆ์สามารถทำหน้าที่ ช่วยเหลือดำเนินการและให้คำปรึกษาชุมชนหรือชาวบ้านและที่สำคัญ การพัฒนาในสถานที่วัด รั้วกำแพง อาคารและสิ่งก่อสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ให้ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ และการพัฒนาต้องสอดคล้อง และถูกต้องตามพระธรรมวินัยและพัฒนาหมู่บ้าน เป็นผู้นำชาวบ้านสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งที่จำเป็นสำหรับชาวบ้านและประชาชนทั่วไป โดยการชักชวนให้ร่วมกลุ่มร่วมแรงร่วมใจและร่วมทุนสร้างกองทุนประจำหมู่บ้าน หรือการสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ขุดคูคลองส่งน้ำ ท่อระบายน้ำ สร้างสุขา สร้างศาลา สวนสุขภาพ เป็นต้น

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 5 ปรึกษาดี พระสงฆ์เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นที่เชื่อถือศรัทธามาและมีสถานที่อยู่แน่นอนสำหรับสังคมไทย เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และให้คำปรึกษาในด้านศาสนพิธี ความรู้วิชาทางด้านจิต ช่วยแก้ปัญหาของสังคมชาวบ้าน เมื่อชาวบ้านมีปัญหาชีวิต และครอบครัว

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ 6 มีส่วนช่วยสังคม การช่วยสังคมของพระสงฆ์ ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ สอนรู้จักขยันหมั่นเพียร สอนให้รู้จักเก็บออมรู้จักประหยัด สอนให้สันโดษ ด้านการการปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ให้อยู่ในกรอบแห่งพระธรรมวินัย ช่วยพัฒนาจิตใจของประชาชนชาวบ้านกลุ่มหรือเผ่าต่าง ๆ ให้เป็นพลเมืองดีมีศีลธรรม ลดปัญหาเหล่านี้พระสงฆ์จะมีความเข้าใจและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถมีส่วนช่วยในด้านการศึกษาของชาติให้การศึกษาแก่คนยากจน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูสอน เป็นศูนย์กลางของศึกษาชุมชน (คูณ โทขันธ์, 2525: 100-117) ซึ่งถ้าอธิบายบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันในเชิงทฤษฎีนั้น จะอธิบายได้เป็นบทบาทเปรียบเสมือนบทของตัวละครที่ก าหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ เป็นตัว (ละคร) อะไร มีบทบาทที่ต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทบาทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลย บทบาทของบุคคลยังขึ้นอยู่กับการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) และบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งในประเด็นนี้ ไพบูลย์ ช่างเรียน ได้อธิบายไว้ว่า บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะ สถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรมและความพอใจ ดังนั้น จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น บทบาทของบุคคลในแต่ละสังคม จึงมีที่มาสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

บทบาทที่ 1 บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ ฐานะของตำแหน่ง กฎระเบียบหน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิและข้อผูกพัน ซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

บทบาทที่ 2 บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ประสบการณ์การศึกษาอบรมตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจึงถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องที่มีแบบของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการปฏิสัมพันธ์นั้น บทบาทเป็นวิธีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลว่าควรปฏิบัติอย่างไร (พัทยา สายหู, 2524: 21) การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันที่จะต้องอาศัยคุณสมบัติของวัดในฐานะที่เป็นศูนย์รวมความศรัทธาจากประชาชน มาประยุกต์ใช้ในการชักนำประชาชนให้มาร่วมกันพัฒนา สร้างเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และยังเสนอแนวคิดว่าพระสงฆ์ต้องปรับเปลี่ยนประสบการณ์และอุดมการณ์ในลักษณะที่ตอบสนอง ปัญหาความต้องการของชุมชนในลักษณะประสมประสานกับการทำงานของกลุ่มต่างๆ รวม 6 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การพัฒนาต้องดำเนินการให้ทั่วถึง ด้วยเหตุที่การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น โดยกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับทุกๆ ฝ่าย ทั้งพุทธจักร (วัดและพระสงฆ์) และอาณาจักร (ข้าราชการ ผู้นำชุมชน และประชาชน) การพัฒนาจึงต้องดำเนินงานให้ทั่วถึง ครอบคลุมประชาชนทุกๆ กลุ่ม ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และจะต้องประสานงาน ร่วมมือกันทำงาน โดยพระสงฆ์ควรจะต้องสำนึกอยู่เสมอว่าถ้าอาณาจักรเสื่อมลง พุทธจักรจะเจริญได้อย่างไร พระสงฆ์จึงควรจะต้องถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่ควรจะต้องเข้าไปดำเนินการ

ประการที่ 2 การพัฒนาต้องเน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมของประชาชน ที่จะเข้าร่วมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยต้องพัฒนาประชาชนให้พร้อมทั้ง ทางด้านคุณภาพและคุณธรรม ทั้งทางด้านรูปธรรมหรือวัตถุ ได้แก่ การพัฒนาจิตใจของประชาชนให้เข้าใจถึงความหมายและคุณค่าของการพัฒนาชุมชน

ประการที่ 3 การพัฒนาชุมชนควรเกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของประชาชนในชุมชน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และสติปัญญาของประชาชนในการคิดค้นและริเริ่มพัฒนาโครงการต่างๆ เอง อันจะนำผลสำเร็จมาสู่ชุมชนได้มากกว่าการพึ่งพาบุคคลอื่นจากภายนอกชุมชนที่ไม่รู้ซึ้งถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน

ประการที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องสามารถตอบสนองความจ าเป็นพื้นฐานของประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนได้ จะต้องสามารถตอบสนอง ความจ าเป็นพื้นฐานได้ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การตอบสนองแต่เพียงด้านใดด้านหนึ่งนั้นจะไม่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์

ประการที่ 5 การพัฒนาชุมชนที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนได้ควรจะเป็นการพัฒนาโดยประชาชนและเพื่อประชาชนเอง คือ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน มิใช่ให้ประชาชนเข้าร่วมเฉพาะการใช้แรงงานเท่านั้น เพราะจะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลผลิตของงานพัฒนาชุมชน

6) การพัฒนาชุมชนที่จะประสบผลสำเร็จ สามารถบรรเทาหรือขจัดปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ควรมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองของประชาชน ซึ่งวิถีทางที่จะเป็นไปได้ต่อสภาพการพึ่งพาตนเองในปัจจุบัน คือ การให้การศึกษาแก่ประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อการน าไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้สุขสบายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยควรจะพึ่งพาเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์จากภายนอกเพียงเท่าที่จำเป็นและหาไม่ได้ในชุมชน (อภิชัย พันธเสน, 2539: 208-209)

สรุปการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าในภาพรวมเกี่ยวกับพระสงฆ์ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจะเป็นลักษณะอันประกอบด้วย การบวช การสอนธรรมะเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา การให้คำปรึกษา การสอนให้มีศีลธรรม การเป็นที่ปรึกษา การช่วยเหลือสังคม ซึ่งพระสงฆ์ล้วนแล้วแต่มีบทบาท ประกอบด้วย

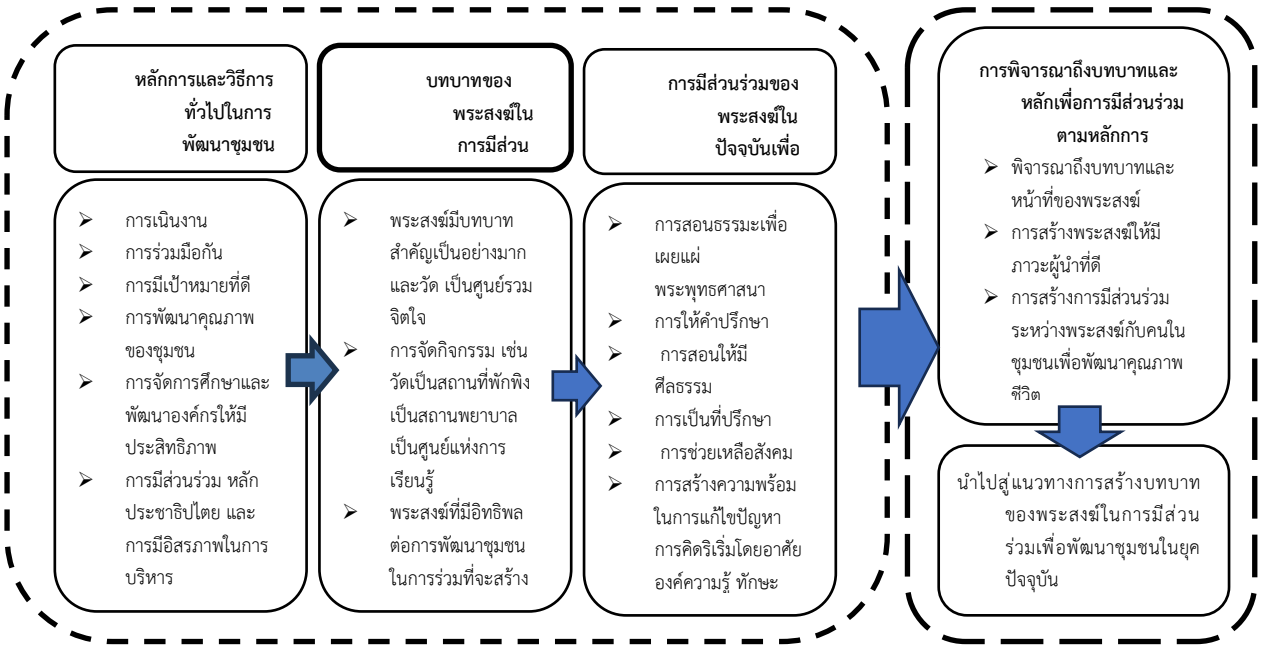
1) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย ฐานะของตำแหน่ง กฎระเบียบหน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิและข้อผูกพัน

2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ประกอบด้วย ทัศนคติ ประสบการณ์การศึกษาอบรมตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี

ดังนั้น บทบาทของพระสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้จะต้องคำนึงถึงการดำเนินการพัฒนา การสร้างความพร้อมในการแก้ไขปัญหา การคิดริเริ่มโดยอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองการไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังต้องก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพและพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน นี้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ หลักการและวิธีการทั่วไปในการพัฒนาชุมชน บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วม
เพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน

สรุป

บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมในปัจจุบันพระสงฆ์จะมีบทบาทเป็นอย่างมาก และวัดได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ดังนั้นการที่จะมีการพัฒนาที่ดีในชุมชนนั้นจะต้องมีพระสงฆ์ในการร่วมที่จะสร้างบทบาทเพื่อพัฒนาชุมชน เน้นหลักการที่เชื่อมกับพระสงฆ์ เป็นการอธิบายถึงหลักและวิธีการ ประกอบด้วย การเนินงาน การร่วมมือกัน การมีเป้าหมายที่ดี การพัฒนาคุณภาพของชุมชน การจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคนในชุมชน เพื่อสร้างคุณค่าของพระสงฆ์เพื่อการพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังต้องก้าวให้ทันต่อ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

เอกสารอ้างอิง: References

คะนึงนิตย์ จันทรบุตร (2530). “ สถานะและบทบาทของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย”. **รายงานการวิจัย**. ภาควิชาประวัติศาสตร์. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.

คูณ โทขันธ์ (2525). **บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนา**. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณรงค์ สุจำนง (2525). **สังคมวิทยาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2540). **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระธรรมปิฎก (2542). **มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระพยอม กลฺยาโณ (2540). “บทบาทของพระสงฆ์ต่อสังคม”. **ข่าวสด**. (กรกฎาคม): 32.

พระมหาจักรพันธ์ จกฺกวโร (2567). **บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://mcutak.com/default.asp?content=contentdetail&id=27639

พระเลิศพิพัฒน์ จนฺทปญฺโญ (2554). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมโลกาภิวัตน์. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2

พัทยา สายหู (2524). **กลไกของสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินิจ ลาภธนานนท์ (2529). **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรพร สิริกาญจน (2540). **หน้าที่พระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ:แนวคิดและบทบาทพระคำเขียน สุวณฺโณ ในการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2542). **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส0413 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยร่มเกล้า.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก (2541). **พระธรรมเทศนาทั่วไปและพระวรธรรมคติ**. กรุงเทพมหานคร: หจก.โรงพิมพ์อักษรไทย.

สมบูรณ์ สุขสำราญ (2530). **การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา: กรณีศึกษาพระสงฆ์นักพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.

สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ (2549). **หลักการสื่อสารมวลชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (2524). **ศาสนากับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: พาสิโก, 2524.

อนุรักษ์ ปัญญานุวัฒน์ (2548). **การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณ์: บทเรียนจากวิจัยภาคสนาม.**กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

อภิชัย พันธเสน (2539). **พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค ตอนที่ 3 ความหวังทางออกและทางเลือกใหม่**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญา.

Allport, Gordon (1973). **Personality: A psychological interpretation**. New York: Holt.

THE DEVELOPMENT COURSE OF GUANGXI NATIONAL OPERA

Wenwen Wei, Phakamas Jirajarupat, Liu Lingling

Performing Arts of Doctor of Philosophy program,Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand, Email: s62584947018@ssru.ac.th

Asst.Prof.Dr., Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: phakamas.ji@ssru.ac.th

Prof.Dr., Music college of GuangXi Arts University, China. Email: 927629451@qq.com

(Received : 26 January 2024 ; Edit : 7 February 2024 ; accepted : 19 February 2024)

Abstract

The developmental course of the Guangxi National Opera is delineated, emphasizing its historical origins, unique identity, milestone productions, transitional phases, rapid development, and integration. This narrative unfolds against the backdrop of the evolution of traditional Chinese opera, influenced by Western opera and cultural transitions. Guangxi national opera emerges as a distinctive form deeply rooted in the traditions of twelve fraternal ethnic groups, exemplifying a dedicated commitment to both cultural preservation and innovation. Key productions, such as "Liu Sanjie," "Zhuang Jin," and "Daqin Lingqu," stand as milestones, celebrating the diverse cultural elements of Guangxi. The transitional period witness's artistic innovation, while the rapid development phase reflects the seamless integration of national and opera themes. In conclusion, the journey of Guangxi National Opera encapsulates a dynamic blend of history, culture, and creativity, underscoring the region's resilience and unwavering commitment to cultural expression.

Keywords: Development; Couse; Guangxi; National; Opera

1. The Origin of Guangxi National Opera

Opera is a comprehensive artistic form that utilizes vocal and instrumental music to convey a narrative, incorporating elements such as music, drama, poetry, dance, and fine art. Following Wagner's music drama reform movement and under the influence of Western opera, Chinese opera gradually began to develop (Ju Qihong, 2014). In the early 20th century, Li Jinhui's creation of the song and dance drama "Sparrow and Children" was seen as the precursor to Chinese opera, and the successful staging of "White-haired Girl" in 1945 marked the onset of a new opera era in China. However, in the eyes of foreign audiences, Chinese opera is often equated with "Peking Opera" (Beijing Opera), leading to occasional ambiguity in international language translations. Even before China absorbed Western opera influences, it had its own local and unique stage performing art — opera. Chinese opera originated in the pre-Qin period, crystallizing during the late Tang Dynasty and experiencing significant development in the Song and Jin dynasties. By the late Qing Dynasty, "Peking Opera" had gradually formed, becoming the mainstream artistic school of stage performance in China (Li Zi County, 2017). In China, "Peking Opera" is just one form of traditional Chinese opera. Across China's vast and diverse landscape, each ethnic group has its own opera, rich with folk music elements. In Guangxi, twelve fraternal ethnic groups, including Zhuang, Han, Yao, Miao, Dong, Mu, Mulan, Maonan, Hui, Jing, Yi, Shui, and Gelao, contribute labor songs, opening folk songs, digging ground songs, and various traditional customs to the cultural tapestry. Expressions in music

encompass color tone, Zhuang opera, folk songs, song songs, butterfly songs, and more (Collection of Chinese Folk Songs into Guangxi Volume, 1995).

Chinese national opera, as a vital form of "Chinese opera," builds upon the existing artistic structure of traditional Chinese opera, using the opera's framework to develop the main singing paragraphs of characters and applying operatic singing to national opera. Despite its evolution from the introduction of Western opera, Chinese national opera maintains a connection to Chinese opera art in its main artistic aspects, drawing extensively from its cultural matrix. From the early days of new China, the bud of national opera, to the cultural revolution period, and the subsequent revival and development of national opera, it remains deeply rooted in popular spiritual life and the rich history of traditional opera. It stands as a national opera with distinct Chinese characteristics, meeting the fundamental aesthetic demands of the vast Chinese populace (Sun Rui, 2021).

The origin of Guangxi national opera can be traced back to the song and dance drama "Liu Sanjie," a milestone work that propelled Chinese musicals to their peak. This drama skillfully integrates local folk legends, Zhuang folk songs, and ethnic minority dances, refining and preserving the beautiful folk songs of the Zhuang nationality. It pioneers the development path for Zhuang song and dance drama and successfully explores national style refinement and the capture of local color. Its impact extends to the creation of song and dance dramas in various ethnic areas across China, allowing domestic and international audiences to appreciate the precious song and dance culture of the Zhuang people. The enduring artistic and inheritance value of "Liu Sanjie" remains unparalleled, with its scriptwriting, catchy melody rhythm, and widespread adoration making it a cultural treasure. The distinctive national costumes, the duet mode of Guangxi folk songs, and the casual melody and tone contribute to its lasting appeal and significance (Sun Rui, 2021).

In the play "Liu Sanjie," Liu Sanjie emerges as both a hero of the people and a hero of the times. Against the historical backdrop, Liu Sanjie is naturally portrayed as a female figure engaged in the struggle against class oppression, reminiscent of the theme of the contemporary national opera "White-Haired Girl": "The old society turns people into ghosts, and the new society turns ghosts into people," as sublimated under the leadership and care of the Party (Zhang Qiang, 2012). In this rendition, Liu Sanjie transcends her folkloric fairy status and transforms into a fighter, wielding song as a powerful weapon. The creative approach of "Liu Sanjie" combines revolutionary realism and revolutionary romanticism, presenting a narrative where the strength of the working people triumphs over the exploiting class, evoking pride and joy and resonating with the social background and the state of mind of the working people (Exploring the reasons for the enduring charm of Liu Sanjie, Xie Ping, 2006).

As for the developmental process and performance forms of Liu Sanjie, they are diverse and vivid, spanning song and dance dramas, films, folklore, and more. In 1936, the Anti-Japanese and National Salvation Art Troupe in Luocheng, Guangxi, pioneered the creation of the colorful drama "Liu Sanjie," narrating the story of Liu Sanjie, the "song fairy" of the Zhuang nationality, leading villagers in the fight against a wealthy bully using folk songs as a weapon. Subsequently, in July 1959, after the establishment of Guangxi Zhuang Autonomous Region, the creative team of Liuzhou City adapted "Liu Sanjie" into a song and dance drama. The drama retained the theme song "Folk songs are like the Spring River water," showcasing its enduring popularity. In 1960, the film "Liu Sanjie," created by Qiao Yu, depicted Liu as a bold and class-conscious figure, leading a struggle against the rich class using songs. The film not only emphasized love and regional ethnic color but also integrated Liu Sanjie's folk stories with the scenic beauty of Guangxi, earning the reputation of the three beauties—

beautiful song, beautiful people, and beautiful scenery. Released nationwide in 1961, the film gained global popularity, turning Liu Sanjie into a renowned figure in China, Southeast Asia, and beyond. The character's image and spirit are intimately connected with Zhuang folk songs, portraying a vivid cultural symbol of Zhuang Township.

Summary, the developmental journey and varied performances of "Liu Sanjie" unfold across song and dance dramas, films, folklore, and more. Originating in 1936 as a colorful drama in Luocheng, Guangxi, the narrative depicted Liu Sanjie, the "song fairy" of the Zhuang nationality, leading a resistance against a wealthy bully using folk songs. In 1959, the creative team of Liuzhou City adapted it into a song and dance drama, featuring the enduring theme song "Folk songs are like the Spring River water." The 1960 film "Liu Sanjie" further solidified the character's image, portraying her as a bold figure fighting class oppression through songs, blending love, regional ethnicity, and scenic beauty of Guangxi. The film gained global acclaim, turning Liu Sanjie into a renowned cultural symbol. "Liu Sanjie" stands as a milestone in Guangxi national opera, preserving Zhuang folk songs and influencing song and dance dramas nationwide. The success lies in portraying Liu Sanjie as a symbol of people's struggle, combining revolutionary realism and romanticism, contributing to her enduring charm. The diverse performance forms have propelled its popularity, making Liu Sanjie an iconic figure in Chinese performing arts, resonating nationally and internationally. The character's deep connection with Zhuang folk songs underscores the profound impact of Guangxi national opera on the broader landscape of Chinese culture.

2. The transitional period of Guangxi national opera

From the 1960s to the 2010s, Guangxi national opera underwent a transitional period. In the early 1960s, the film "Liu Sanjie" became a musical emblem of the era, ushering in a splendid period for ethnic music in Guangxi. Following the success of "Liu Sanjie," Guangxi's music creation primarily focused on song composition, with songwriters drawing inspiration from Guangxi folk songs. Examples include "Out of the Hongshui River," "Spring by the Hongshui River," "Zhuang Youth Growing up under the Red Flag," "Zhuang People Sing Chairman MAO," and others. Fu Qing, the then-president of the Guangxi Musicians Association, along with Pan Qi, chief planner and chief screenwriter, and directors Zhang Rencheng, Chang Jianjun, and Hu Hongyi, played pivotal roles in opening the gateway for the first original national opera, "Zhuang Guangxi."

Post-1980s, Guangxi embarked on the collection and arrangement of significant literary integration works such as "Chinese National Folk Music Integration, Guangxi Volume," "Chinese Opera Integration · Guangxi Volume," "Chinese Dance Integration · Guangxi Volume," and "Chinese Quyi Integration · Guangxi Volume" (Humphrey, et al, 2007). Composers in Guangxi, enriched by materials gathered during visits to the countryside, created outstanding works blending national characteristics with a modern flair. Examples include "Morning Fog in the Ring," "Zhuang Hydrangea," "The Beibu Gulf Fishing Song," "Sweet Nostalgia," "Sister Not Blame," "I Live in Gully," "Betel Nut Under the Tree Shaking Bed," "My Family Lives in the Gully," "No Title," "Return," "Morning Fog in the Ring," "Drink Yao Family Honey Water," "Noon Sun," "Sun, Sun," "An Ancient Water Wheel," "The Water Wheel," "Red River Sun River," "Wang," "March 3 September 9," "The Earth Flying Song," and more.

During this period, a vibrant youth creative group emerged in the Guangxi music circle, including Fu Qing, Mai Zhangui, Lin Haidong, Sun Wei, Liang Shaowu, Tang Li, and others. This group, unified by a common goal, established the Guangxi Youth Popular Music Society, bringing together successful

young songwriters and paving the way for a new era of art song creation in Guangxi. Composers, during this time, experimented with incorporating elements of Guangxi folk music with new creative ideas, introducing the concept of popular songs to Guangxi composers. Their creations aimed not only at diversifying subject matter and styles but also at advocating individuality.

Fu Qing, a prominent figure, skillfully integrated the essence of the music resources of Guangxi's ethnic minorities into his works. Representative pieces like "March 3, September 9," "Carrying the Good Day Mountain across the Mountain," "Zhuang Song," and "Thousand Mountains and Rivers Listening to the Zhuang Sound" are infused with strong Zhuang music elements. "March 3, September 9" stands out as a song celebrating the unity of various ethnic groups, incorporating musical elements from Zhuang, Miao, Yi, and other ethnic minorities. The integration of diverse ethnic music elements infuses the song with an atmosphere of joy, unity, and cultural richness, effectively echoing the theme of ethnic unity. "Carrying the Good Day Mountain" vividly portrays Zhuang life in Guangxi, utilizing a vigorous and lyrical melody rooted in the basic Zhuang musical structure. The song incorporates ancient Zhuang folklore into modern pop music elements, showcasing Fu Qing's adeptness at merging original folk song elements with contemporary musical expressions (Pang, 2016).

In summary, during the transitional period of Guangxi ethnic opera, it began to exhibit the ethnic elements, local customs, and traditions of Guangxi, marking an important historical phase.

3. The rapid development stage of Guangxi national opera

Since 2008, Guangxi national opera has entered a stage of rapid development, yielding fruitful results. Notably, in 2008, two original national operas, "Zhuang Jin" and "March 3rd," emerged. Subsequently, in 2010, these productions secured four awards at the third Chinese Campus Drama Festival. Over the following decade, creative endeavors and refinement led to the creation of numerous national operas, including "Blood Xiangjiang River" and "Poverty Alleviation Road." In 2021, the original national opera "Pull" earned recognition in the Ministry of Culture and Tourism and the Shandong Provincial People's Government, receiving the distinction of an excellent repertoire. Additionally, the same year witnessed the debut of the musical "So Young," directed by Zhang Jigang. This groundbreaking production, centered on industrial construction, marked a unique fusion of industry and art, expanding the thematic scope of musical creation. With its simple yet genuine emotions, poignant narrative, and a profound exploration of love and responsibility, "So Young" captivated national audiences, earning the distinction of being the first museum art piece collected in China (Li Jun, 2022, Contemporary Guangxi, Opera Music Blooming).

The developmental trajectory of national opera during this period is characterized by distinct features. Firstly, it emphasizes the integration of national and opera themes. Works such as "Daqin Lingqu" and "Great Han Sea Road" showcase the amalgamation of global and operatic elements, while "Blood Xiangjiang" and "Pull Brother" seamlessly blend historical and operatic aspects. "Poverty Alleviation" underscores the fusion of true-story adaptation and opera. Secondly, national opera has found a place within universities, particularly at Guangxi Art College, the sole art institution in Guangxi province. The college, representing the aspirations of the Zhuang people, shoulders the responsibility of preserving regional national culture. Its contributions to the history of Guangxi national opera highlight the support from the Guangxi government. From 2010 to 2021, Guangxi University of the Arts created original national operas like "Daqin Lingqu," "Big Hai Road," and "Bge," signifying the ongoing development and specialization of national opera within university curricula. "Daqin Lingqu"

received the Outstanding Drama award at the "China Drama Award · Campus Drama Award" in 2012 and the prestigious Osmanthus Award from the Guangxi Drama Award. While noteworthy for being entirely produced by teachers and students, it also reveals challenges due to the absence of a theoretical basis in the opera field and the limited opera-related curriculum within the university system.

4. Introduction to a typical Guangxi national opera

4.1 Zhuang Brocade

The national opera "Zhuang Jin" marked the initiation of a new era for Guangxi Opera Creation and Performance in the 21st century, representing the inaugural venture into original opera in Guangxi. Renowned for its distinction, Zhuang brocade stands as the foremost handicraft in Guangxi and holds the esteemed status of being one of the four famous brocades in China. Historically, Zhuang brocade served as an indispensable aspect of daily life for the Zhuang people. Its exquisite craftsmanship led to its recognition as a tribute court during the Ming and Qing dynasties, serving as a testament to the collective wisdom of the Zhuang community.

The opera unfolds a compelling narrative, centered around a mother and three sons navigating through hardships and challenges. Love, wisdom, and the pursuit of life are interwoven with the rich ethnic tapestry, symbolized by the enchanting Zhuang brocade. The production delves into the cultural essence, featuring elements such as the distinctive "ah," "liao song," "eight," and "zhuang," encapsulating classic Zhuang cultural motifs. From vibrant costumes to traditional dances and folk customs, the performance vividly embodies the unwavering desire of the Zhuang people across generations to forge a better life through persistent efforts.

Figure 1 A still photo from the performance of Guangxi national opera Zhuang Jin

This grand and splendid national opera commemorated the 50th anniversary of the founding of Guangxi Zhuang Autonomous Region in 2008 and earned recognition at the 11th Chinese Drama Festival. In September 2009, the production received the prestigious "Osmanthus Gold Award" at the Guangxi Drama Performance. Furthermore, in December 2009, it took part in the 11th China Drama Festival, securing the coveted "Chinese Drama Festival Drama Award." The accolades continued in

May 2010, as the opera clinched the 13th "Wenhua Award," as documented by Zhao Shengshan in 2014.

4.2 March 3rd

In the national opera "March 3rd," the folk song culture with unique national characteristics is seamlessly blended with Western opera art, incorporating Zhuang music, Guangxi opera, Guilin Yu drum, pop music, and European and American classical opera. The musical personality is articulated through orchestral performances, chorus, solos, arias, duets, and various other expressive means. In the stage presentation, inspiration is drawn from the freehand technique of Chinese landscape painting, portraying the Guangxi landscape with cultural symbols like kapok and hydrangea serving as emotional motifs throughout the performance.

The entire opera revolves around two central themes of life and love. Set against the backdrop of the ancient Valentine's Day celebration known as "March 3rd" in Zhuang culture, the opera narrates a touching story about love, dreams, and cultural inheritance. The narrative unfolds in two parallel time and space dimensions: one in the 1950s, portraying a sentimental love story between two Zhuang youths, and the other in the 1980s, depicting the aspirations of Zhuang youth to uphold and carry forward the dream of Zhuang folk songs. Through the interweaving of these two timelines, the opera illustrates the twists of fate and bears witness to the progress and development of the thoughts and lives of the Zhuang people over the past decades.

Figure 2 Stills of the performance of Guangxi national opera March 3rd

4.3 The Lingqu of The Great Qin Dynasty

The opera "Daqin Lingqu" is grounded in the materials of folk music, primarily narrating the tale of the Qin Dynasty's construction project. The protagonist, Idani, serves as the daughter of the tribal leader and willingly sacrifices herself to appease the god of rain and alleviate a local drought. As the Qin Dynasty sends Yu Xuan, responsible for the construction of the Lingqu Canal in Guangxi, and General to this region, they encounter Idani in peril. General rescues the beautiful Idani, and through their love, Idani ultimately sacrifices herself to save Yu Xuan and General, ensuring the successful completion of the Lingqu Canal project.

The storyline revolves around the construction of Lingqu, an ancient water conservancy project located in Xing'an County, Guangxi Province. Lingqu, one of the world's oldest man-made canals, played a crucial role in transportation and irrigation during the Qin Dynasty. Its opening was a

pivotal event in the reunification efforts of the Qin First Emperor, connecting the Xiangjiang River and the Lijiang River. The narrative emphasizes the collision and integration between Han culture and Guangxi ethnic culture, underscoring the spirit of ethnic unity. In 2012, the drama received the Outstanding Drama Award at the China Drama Award · Campus Drama Festival and also secured the prestigious Osmanthus Award, the highest honor at the Guangxi Drama Award.

Figure 3 Still photos from the performance of Guangxi national opera "Daqin Lingqu"

4.4 Bago

The play "Brother," created by the Guangxi Art Institute creative team under the direction and screenwriting of Zeng Cheng, along with Mo Wei, Lin Qiming, Mo Junsheng, Zeng Lingrong, and other literary figures from Guangxi, pays tribute to the 100th anniversary of the founding of the People's Republic of China. This collaboration has marked a new milestone in the history of Guangxi national opera creation (Li, 2021).

The play unfolds in six acts—Aggrieved, Spark East Orchid, Reengineering Mountains, Plow for the People, Righteousness and Blue Blood, and Loyal Soul. It carefully selects the revolutionary deeds of Wei Pull Group, encompassing their organizational efforts, armed struggle, initiation of farmers' discourse, Communist Party enrollment, establishment of revolutionary base areas, integration in Hechi, resistance against "encirclement and suppression," heroic sacrifices, and crucial moments in the life of Wei Zhaodong, an outstanding son of the Zhuang people and a pioneer in the early peasant movement, as well as a leader in the Baise uprising.

The play intricately weaves together these elements, creating a vivid portrayal of Wei's magnificent and stirring revolutionary pride. It depicts the elder brother's commitment to shedding light on his life, sacrificing all wealth for the revolution, transforming the old world into an egalitarian society, demonstrating infinite loyalty to the party's cause, and ultimately shedding his blood in the epic and glorious deeds of nobility. "Brother" received accolades, winning the "Osmanthus Silver Award" at the 11th Guangxi Opera Exhibition, the Outstanding Drama Award at the 4th Chinese Opera

Festival, and was selected for inclusion in the ideological and political work of colleges and universities by the Ministry of Education in 2022 (Ma Xingzhi, 2022).

Figure 4 A still from the performance of Guangxi national opera Bge 5. On The Road to Poverty Alleviation"

The national opera "The Road to Poverty Alleviation" is an adaptation of true stories, employing Guangxi music elements and national customs to depict real-life narratives infused with love for the motherland and expectations for the hometown. A pivotal change in scene design occurs in the fourth act, depicting a flood triggered by the natural environment and the relentless force of natural disasters. Amidst the flood, Huang and the first secretaries courageously ventured into peril to assist Guangxi villagers, disregarding their own safety. In the face of landslides and danger, Huang chose to aid the villagers without hesitation, dispelling doubts held by others and leaving them speechless. Later, she advocated for streetlights, constructed roads, and illuminated the path ahead.

The fifth act sees a poignant reunion between Huang Wenxiu and her father, marking a special moment before Wenxiu embarks on her life's final journey. The song "Love Each Other" expresses the profound love of life, capturing the emotional essence of the father-daughter bond. As her father watches her defy the floodwaters, the concluding song "I Want to Fly" encapsulates the eternal spirit of Huang Wenxiu. Tragically, the play unfolds with a black flash flood, resulting in Wenxiu losing contact. Despite the efforts of cadres and villagers in a fruitless search, Wenxiu heroically sacrifices herself. The recurring theme music "Butterfly Fly" resounds once again (Li, 2021). Throughout the play, Huang Wenxiu's village notes make frequent appearances, representing three diaries she wrote over a year and two months. These diaries serve as crucial material on stage, with the director presenting these daily reflections directly to the hearts of the audience, emphasizing the hero's greatness in the ordinary. The integration of bel canto, ethnic, and popular singing, coupled with beautiful and catchy melodies, accentuates the ethnic music elements and cultural characteristics of Guangxi.

Figure 5 Still photo of Guangxi national opera "The Road to Poverty Alleviation"

Conclusion

In conclusion, the introduction to a typical Guangxi national opera presents a rich tapestry of cultural expressions and artistic achievements. These operas not only showcase the vibrant history and traditions of Guangxi but also embody the creative prowess of the region's opera artists. Each opera serves as a cultural narrative, weaving together elements of folklore, ethnic traditions, and historical events into compelling and visually stunning performances. The development course of Guangxi National Opera unfolds as a captivating narrative, blending historical roots, cultural diversity, and artistic creativity. The journey from traditional Chinese opera to the emergence of Guangxi national opera reflects not only the region's rich history but also its continuous efforts to adapt and thrive in the face of cultural and social changes. With its unique identity firmly rooted in the traditions of Guangxi's diverse ethnic groups, Guangxi national opera stands as a testament to the enduring spirit of Chinese opera and the dynamic cultural landscape of Guangxi. In essence, these Guangxi national operas exemplify the region's commitment to preserving its cultural heritage while embracing modern influences. The productions not only serve as entertainment but also contribute to the cultural identity and artistic legacy of Guangxi, capturing the essence of its people, traditions, and history.

The Body of Knowledge

The development course of Guangxi National Opera, as explored through various topics, reflects a fascinating journey marked by cultural evolution, artistic innovation, and a commitment to preserving the region's rich heritage. From the historical origins of Chinese opera to the emergence of Guangxi national opera, the trajectory of this art form has been shaped by cultural transitions, social movements, and the integration of diverse ethnic elements of “HGMTR”.

1. Historical Roots and Evolution

The roots of Guangxi national opera can be traced back to the pre-Qin period, with Chinese opera evolving through various dynasties. The influence of western opera and the reform movements in the early 20th century catalyzed the development of new forms, leading to the emergence of Guangxi national opera as a unique and culturally rich expression.

2. Guangxi National Opera's Unique Identity

Guangxi national opera stands out as a distinctive form within the broader context of Chinese opera. Rooted in the traditional arts of Guangxi's twelve fraternal ethnic groups, it draws inspiration

from folk songs, dance, and customs. The art form has undergone significant transformations, from its early roots to the impact of Western opera, while still maintaining its essence as a cultural matrix deeply embedded in the spirit of the Chinese people.

3. Milestone Productions and Cultural Significance

Key productions such as "Liu Sanjie," "Zhuang Jin," "March 3rd," "Daqin Lingqu," "Bge," and "On The Road to Poverty Alleviation" represent milestones in Guangxi national opera. These productions not only celebrate cultural elements such as Zhuang brocade, folk songs, and historical events but also reflect the region's commitment to addressing contemporary themes like poverty alleviation and cultural preservation.

4. Transitional Period and Artistic Innovation

The transitional period from the 1960s to the 2010s witnessed a dynamic phase where Guangxi national opera began to showcase distinct ethnic elements and local customs. Composers like Fu Qing played a pivotal role in integrating Guangxi folk music with modern creative ideas, paving the way for a new era of artistic innovation.

5. Rapid Development and Integration

Since 2008, Guangxi national opera has experienced a stage of rapid development, marked by a diverse range of productions like "Zhuang Jin," "March 3rd," and "Daqin Lingqu." Notably, this period highlights the integration of national and opera themes, showcasing the region's commitment to fostering cultural diversity, historical narratives, and true stories.

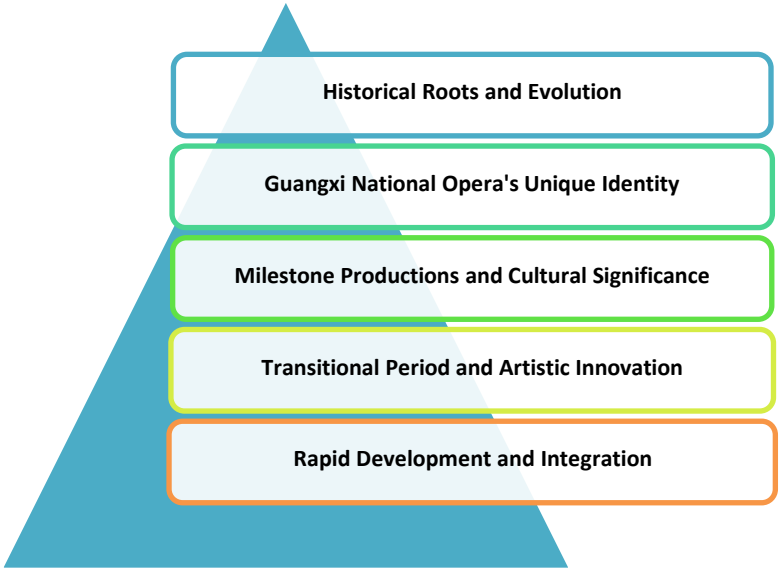


Figure 6 The Body of Knowledge of The development course of Guangxi National Opera

Recommendation

1. Cultural Preservation and Promotion

1.1 Documentation and Archives: Establish a comprehensive documentation and archival system for Guangxi national operas. This can include recordings, scripts, and background information to ensure the preservation of these cultural treasures.

1.2 Educational Initiatives: Integrate Guangxi national operas into educational curricula to foster awareness and appreciation among students. Collaborate with schools and universities to organize workshops, seminars, and performances.

2. Support for Contemporary Creations

2.3 Encourage Original Compositions: Provide support and incentives for contemporary composers to create original Guangxi national operas that incorporate traditional elements while exploring modern themes.

2.4 Interdisciplinary Collaborations: Promote collaborations between opera artists and artists from other disciplines (visual arts, literature, dance) to create innovative and multidimensional productions.

3. International Collaboration and Exposure

3.2 Cultural Exchange Programs: Facilitate cultural exchange programs to showcase Guangxi national operas on international platforms. This can enhance global awareness of Guangxi's rich cultural heritage.

3.3 Translation and Subtitling: Invest in translating and subtitling productions to make them accessible to a broader international audience.

4. Community Engagement

4.1 Local Community Involvement: Involve local communities in the creation and performance of national operas, ensuring that these art forms remain connected to the roots of Guangxi's diverse ethnic cultures.

4.2 Interactive Performances: Develop interactive performances or exhibitions that allow audiences to engage directly with the cultural elements depicted in the operas.

5. Artistic Development and Training

5.1 Artistic Workshops and Residencies: Organize workshops and residencies led by experienced artists to mentor emerging talents in the field of Guangxi national opera.

5.2 Modern Artistic Techniques: Encourage artists to experiment with modern artistic techniques and technologies to bring fresh perspectives to traditional narratives.

Reference

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: a Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332.

Ju Qihong. (2014). *A Study on the History and Current Situation of Chinese Opera Musical Creation, The General History of Chinese Opera Musical.* Hefei: Anhui Literature and Art Publishing House.

Li, Haiou. (2008). 艺术歌曲中的永恒经典:**歌曲《教我如何不想他》**创作特征探讨. Timeless Classics of Art Songs: A Discussiom on Creation Characteristics of the Song ‘How Can I Not Think of Him.’ *Musical Works, 1,* 107-9.

Li, Y. (2021). *On the Path to Chouxiang: The History of Twentieth-Century Chinese Abstract Art.* University of California, San Diego.

Li Zi. (2016). County, research on Chinese National Opera Performance Arts since the New Period (1976-2016). *Chinese folk songs are collected into Guangxi Volume.*

Pang, L., Clark, P., & Tsai, T. H. (Eds.). (2016). *Listening to China’s cultural revolution: Music, politics, and cultural continuities*. Springer.

Sun Rui. (2021). *Research on the Subject Matter and Musical Art Characteristics of Chinese National Opera*. Dissertation. Kaifeng City. Henan Province. China.

Zhang Qiang. (2012). *Research on performing Arts of National Opera of New China (1949-1966).* Dissertation. The National Academy of Chinese. Theatre Arts in Beijing. China.

Zhou, Weimin. (1999). 对五四时期以来中国艺术歌曲创作的回顾与思考. The Retrospect and Reflection on the Creation of Chinese Art Songs Since the May Fourth Movement. *The New Voice of Yue-Fu, 3*, 22-8.

MAONAN FOLK MUSIC INNOVATIVE DEVELOPMENT STRATEGY IN WE-MEDIA ERA

Rongyu Long, Nataporn Rattachaiwong, Liu Lingling
Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: s62584947024@ssru.ac.th
Asst.Prof.Dr., Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand. Email: nataporn.ra@ssru.ac.th
Prof. Dr., Music college of Guangxi Arts University, China. Email: 927629451@qq.com
(Received : 24 January 2024 ; Edit : 29 January 2024; accepted : 19 January 2024)

Abstract

The ancient Maonan folk music has withstood the severe test of time, emerging with vibrant colors from its solid foundation. The melodies widely sung in Maonan communities embody independence and a profound ethnic cultural spirit. However, today, Maonan folk music faces challenges related to inheritance and development due to various factors, including social changes. To revive and propel Maonan folk music forward, we-media, as a new channel of dissemination, should be utilized to reshape and rejuvenate the content of Maonan folk music in terms of diversity, concentration, and popularity. By leveraging we-media as a platform, Maonan folk music can capture the attention and preference of the public, paving the way to explore new opportunities for development in technology-based communication channels. The highlight of the study found that; 1) Maonan Folk Music and Social Changes, Maonan folk music has faced challenges due to social changes, including rural-to-urban migration and the impact of modern music. 2) Revitalization Strategies, the decline of Maonan folk music is attributed to objective social changes, not its traditional nature. 3) Role of We-Media in Cultural Revitalization, We-media is identified as an effective tool for reviving Maonan folk music due to its popularity, personalization, and interactive features. 4) We-Media as a Platform for Creative Presentation, We-media provides opportunities for quick and effective expansion of Maonan folk music, allowing for creative fusion with other ethnic folk music and contemporary genres.

Keywords: We-Media, Maonan Folk Music, Innovative, Development, Strategy

Introduction

The Maonan ethnic group is a mountain minority with a small population, primarily residing around Huanjiang County in Guangxi. Over thousands of years of development and inheritance, the Maonan people, with a brilliant humanistic spirit, have created profound wealth in material, historical, and cultural aspects. In the course of this vertical historical lineage, under particularly favorable natural conditions, generations have lived and prospered in this region, contributing to the creation

of splendid Maonan folk music through the convergence and accumulation of civilization (Witzleben, 1987). Today, Maonan folk music remains enduring, valuable, and irreplaceable.

General Secretary Xi Jinping has emphasized that Chinese culture is the concentration of all ethnic group cultures, representing brilliance, enduring qualities, and the source of our strong cultural confidence (Deng, 2020). Since the 18th CPC National Congress, the Party Central Committee, under Xi Jinping's guidance, has placed significant emphasis on the protection and development of ethnic cultures. Traditional cultures of ethnic groups are expected to regain vitality through innovative transformation and development, contributing to the realization of the Chinese Dream as a united family. With the advancement of internet technology, social media, with we-media as the mainstream, can serve as a new avenue for dissemination, offering a creative path for the inheritance and development of Maonan folk music.

The Background and Condition of Disseminating Maonan Folk Music with We-Media

The evolution of Maonan folk music has consistently kept pace with social progress throughout history. Originating in the Song Dynasty, Maonan folk music is closely connected with the independence and community development of Maonan culture (Shi, & Tho-ard, 2023). Despite social changes and being integrated with surrounding folk cultures, Maonan folk music remains unique, highly recognizable, and exhibits strong vitality. However, in the early 20th century, with the termination of feudal monarchy and the shift from an agricultural to an industrial society, rural populations moved to urban areas, leading to the decline of folk culture. The rise of modern music further contributed to the decline of traditional cultures, including Maonan folk music.

The predicament faced by Maonan folk music is attributed to the objective reasons of social changes rather than its traditional nature. Recognizing its profound artistic, social, and historical value for modern society, there is a need to revive the prosperity of Maonan folk music. The use of we-media for this revival is based on considerations of the current state of the subject and object, as well as feasibility.

From the perspective of cultural accumulation, value, significance, and the development status of Maonan folk music, it is crucial to revitalize it through effective measures. The history of Maonan folk music is splendid, progressing with the development of history and Maonan communities, combining beautiful melodies and regional culture, passing down through generations (Zhang, 2019). Various treasures, including folk songs, popular tunes, dances, and national instrument music, represent the rich culture of the Maonan ethnic group. Despite government efforts in intangible cultural heritage protection, the most effective measure involves "activating" traditional culture and reintegrating it into social cultural flows, shifting public opinion from perpetual cognition to rational cognition. As the most popular mainstream social media outlet, we-media is undoubtedly the most preferred choice for this purpose.

On the other hand, it is imperative to disseminate and activate Maonan folk music on we-media. With the wide application of internet technology, we-media has emerged as a new force,

enabling online users and civil organizations to share experiences, thoughts, and information through specific platforms. We-media's popularization, personalization, and interactive features make it an ideal channel for promoting Maonan folk music to the public and finding new development opportunities.

The Diversification of Maonan Folk Music Resources in the We-Media Environment

According to the basic principles of communication, the elements on the chain of information communication, such as subject, practice, content, method, and object, collectively constitute the driving force of communication. The transmission capacity of different media varies significantly, and the transmission lines they create, along with their efficiency, are notably different as well. In ancient China, the oral transmission of music pieces was deeply rooted (Yang, 2019). In modern society, records and tapes, invented in industrial manufacture, form a branch of social communication on music, along with other mediums such as live performances. In the network era, the instant transmission of the internet breaks the previous physical transmission chain, constituting a new divergent mode of a "tree structure" in the virtual network. We-media, in addition to establishing a new mode of multi-point to multi-point communication between subjects and objects, is capable of deconstructing and carrying the diversified forms of music, transforming music into more than simple sounds and words.

According to the results of a relevant social survey, the main causes of the inheritance inequity of Maonan folk music are language barriers, music culture barriers, and infrequent performances. More importantly, there is a generation gap between the traditional aesthetic and the public living in modern society. If a music form cannot show basic aesthetic value and provide delight visually and aurally within a certain cultural context, its dissemination and development are not guaranteed. The reason we choose a new communication channel to plan the development of Maonan folk music is that we-media has become one of the mainstream channels of modern music culture communication, providing relatively equitable opportunities due to its new platform features (Quan, 2023: 25-26). On one hand, Maonan folk music can be quickly and effectively expanded on the new platform through a new concept of creation and performance; on the other hand, Maonan folk music can be fused and blended with other ethnic folk music that has already "broken the wall," as well as the new popular music during interaction and exchange on the platform. Inspired by learning from precedents, the essence of Maonan folk music will be creatively presented to the public.

The value of Maonan folk music is not only presented in various art forms but also in the humanistic spirit and national historical foundation. It is passed down orally, recorded in the research results of scholars, and even engraved on the monument of national spirit. With the strong support of modern media technology, it is essential to break the single mode of transmission, take advantage of diversified platforms to edit and collect the cultural resources behind Maonan folk music, thereby broadening its influence through the internet (Wu, & Phanluktho, 2023). The we-media platforms, such as friend zone and official accounts of WeChat, blogs, Weibo, and post bars, are important

channels for transmitting information in text. They can introduce important research results on the history, aesthetics, culture, and sociology of Maonan folk music to the public using simple language and illustrations. Concise and comprehensive cyber language could be an effective way to eliminate the generation gap between abstruse academic theory and the weak comprehensive capacity of the public. Transforming neglected research results into common knowledge that is beneficial to society allows the public to see the essence through the phenomenon and understand the profound cultural connotation behind Maonan folk music.

Apparently, one of the main tasks that we-media undertakes is the dissemination and feedback of information. Firstly, we-media can introduce the latest achievements of Maonan folk music to the public, allowing people to see the creative reforms and adaptations concerning lyric writing, composition, arrangement, singing style, performance, and stage decoration based on Maonan traditional folk music styles (Shi, & Tho-ard, 2023). Secondly, objective and detailed feedback, along with highly valuable information reflected in the number of followers and clicks, the comments, and interaction between uploaders and online users, examines whether the creative concepts or achievements meet the spiritual needs of the audience. Obviously, we-media is the most preferred channel to resuscitate and disseminate Maonan folk music in modern society. However, failure is inevitable during the practical attempts of music. In order to put Maonan folk music back into the cultural mainstream, numerous failures are merely stepping stones to success (Xingyue, 2023).

In addition, the original appearance of Maonan folk music can be truly recorded in various perspectives in we-media, through multiple means of video recording, editing, and live streaming. The mass base of Maonan folk music will show the public its prosperity in former days and its decline nowadays. Observation and production from the perspective of ordinary people are more realistic and appealing to the public despite their unpolished camera techniques and simple production. The core value of Maonan folk music provides endless creativity, which cannot be seen in modern music. Today, for the public, especially the youth, their prejudice and misunderstanding about traditional music mainly stem from superficial comparisons of traditional music with pop music, leading to conclusions based on emotional feedback. However, the core value of traditional music culture, represented by Maonan folk music, lies in the cultural foundation established in historical changes and the spiritual implications behind the musical form. One of the important reasons why these music materials are not attractive to the public is that the inheritors did not reveal the most valuable cultural background of the music in a reasonable and comprehensive way. Therefore, after the emergence of we-media, the implications behind music can be deconstructed in various ways, such as language, scripts, and field investigations. We-media is the only strong channel to realize the inclusiveness, interpretation, and transformation of this information.

The innovative concentration of Maonan folk music in we-media

In the background of the rapidly developing internet, the dispute of "Is the ‘channel matters’ more important than ‘content matters’" has never stopped among experts and the public. However, it is certain that both of them supplement each other as integral parts. In the early development

stage of the internet, as a cultural product, music was merely transformed into digital form from physical records, then uploaded to the internet, so the channel did matter more at that time (Tepper, & Hargittai, 2009). However, as media technology and spiritual needs gradually progressed, the channel is no longer the only thing that matters. Content becomes the main battlefield in the music industry, while the channels of the internet are divided and upgraded as well. Only by conforming to the features of the channel can the communication effect be maximized.

Currently, there are numerous successful cases on music in we-media; their similarities are high-quality music creation and performance, full of new ideas and highlights, and getting the upper hand by figuring out the operating principles of we-media. On this account, Maonan folk music must first display its own excellence. The primitive traditional Maonan folk music is in irregular artistic form due to its spontaneity and improvisation in creation and performance. Some pieces of work are verbose, complex, imbalanced in structure, and inadequate in aesthetics during performance (Song, & Hsieh, 2023). In a period of pursuing exquisite packaging in everything, including the visual and audio effect of music performance, it is hard for traditional Maonan folk music to integrate into the mainstream. Therefore, it is necessary to field investigate and screen in order to distinguish the pieces suitable for adaptation, followed by re-composition and re-arrangement while retaining the core spirit of Maonan folk music. The artistic process not only enables Maonan folk music to meet the appreciation standards in modern society but also increases creativity in stage performance. In the meantime, advanced stage technology is helpful in growing strong ethnic ambiance and freshness of the new era. Only when the creation procedures are sorted out and obtain a certain social foundation can Maonan folk music be placed on the we-media platform for recreation and improvement, aiming to achieve greater development.

We-media provides diversified carriers such as text, audio, and video for dissemination (Xu, & Dong, 2014: 227-238) In the traditional concept, music can only be heard, while we-media transforms auditory into a new aesthetic form of audio-visual synchronization. That is to say, short music videos edited and released by the public are the most mainstream and influential on we-media. From another standpoint, as a music carrier, short music videos fragmentarily deconstruct and reorganize the original music, aiming to extract the essential, retain the most typical and memorable segments, then fan out the songs and genre music from point to area. Take one of the top apps, TikTok, as an example; its short music videos are mostly in the length of 13-35 seconds, which is the most preferred length by the public according to big data. In contrast, a complete Maonan song, dance, or instrument performance takes at least a few minutes to tens of minutes. Thus, the editing and refinement of the complete work are crucial. The concentration allows transmitting the most brilliant and enriched moments to the audience to arouse their perceptual understanding and aesthetic consciousness while providing relevant links and discussion groups for the audience to know more.

Based on the characteristics of we-media music communication, Maonan folk songs should focus on perfection in the virtual world. It is inappropriate or even negative to simply copy the real stage performance to the we-media platform. It is essential to customize music material in reference

to the particular aesthetic standards of the audience on the brand new platform. By editing or reproducing, essential visual and acoustical elements are selected and fused in limited length to catch the eyes of viewers, furthermore, to arouse their thirst for knowledge. It should be noted that in the commercial environment, on the one hand, the national cultural authority should provide support for the revitalization of ethnic culture by reserving spaces on we-media platforms; on the other hand, local governments and civil organizations should provide support in finance, manpower, and material resources, to expand the influence of Maonan folk music, for the purpose of realizing sustainable development on the platforms of we-media. Progressively, the music pieces of Maonan folk music will be improved in creativity and quality, contributing to great influence and high reputation.

The Body of Knowledge

Maonan folk music, rooted in the rich cultural heritage of the Maonan ethnic group in Guangxi, faces both challenges and opportunities in the dynamic landscape of the We-Media era. This body of knowledge explores the innovative development strategy tailored for Maonan folk music, emphasizing its evolution from traditional conservation to an open and interactive approach.

1. We-Media Platforms and Opportunities

In the digital age, mainstream and specialized social platforms play a pivotal role in disseminating Maonan folk music. Explore the impact of platforms such as TikTok, WeChat, and Weibo, analyzing how they provide unique channels like "cloud live" and "cloud performance channel." Evaluate the significance of these opportunities in enhancing the visibility and accessibility of Maonan folk music.

2. Specialized Cultural Libraries:

Dive into the establishment of platforms like the "Maonan ethnic digital music library," assessing their role in preserving, organizing, and presenting Maonan folk music. Analyze how these libraries contribute to cultural documentation, making the music accessible for a wider audience and ensuring its longevity.

3. Online Theme Shops for Cultural Products:

Examine the creation of the "Online theme shop of cultural and creative products," exploring how it serves as a platform for demonstrating, interpreting, and interacting with audiences interested in Maonan folk music. Assess the role of cultural products in fostering engagement and promoting the cultural and economic sustainability of Maonan folk music.

4. Transformation of Inheritance Concept:

Discuss the shift in the inheritance concept of Maonan folk music from conservation to openness in the We-Media era. Analyze the implications of this transformation, considering how it aligns with the changing dynamics of cultural preservation and dissemination.

5. Interaction with the Audience

Explore the strategies employed to interact with the audience in the We-Media era. This section delves into the importance of feedback mechanisms, user engagement metrics, and how social platforms facilitate a two-way communication channel between Maonan folk music creators and the audience.

Figure 1 The Body of Knowledge based on the Maonan Folk Music in the We-Media Era in An Innovative Development Strategy

Conclusion

In conclusion, the innovative development strategy for Maonan folk music in the we-media era extends beyond mainstream channels, embracing specialized social platforms that offer exclusive avenues such as "cloud live" and "cloud performance channel." The establishment of platforms like the "Maonan ethnic digital music library" and the "Online theme shop of cultural and creative products" further demonstrates a commitment to showcasing, interpreting, and engaging with audiences interested in Maonan folk music. The innovative development of Maonan folk music in the we-media era requires a strategic approach that balances content and channels. The dynamic interplay between traditional cultural richness and the evolving landscape of we-media platforms presents both challenges and opportunities.

This data-driven approach underscores the importance of adapting the inheritance concept of Maonan folk music from conservation to openness in the we-media era. By leveraging these specialized social platforms, Maonan folk music can reach diverse audiences and reveal its charm and cultural value in the new media environment. The establishment of dedicated digital libraries and online theme shops signifies a proactive effort to interact with and cater to the interests of the public, fostering a deeper understanding and appreciation for Maonan folk music. Recognizing the importance of both content and channel, it is imperative to elevate the quality and appeal of Maonan folk music. This involves a careful curation of pieces suitable for adaptation, followed by re-composition and re-arrangement, all while preserving the core spirit of Maonan folk music. The artistic process should not only meet modern appreciation standards but also enhance creativity in stage performances. Leveraging advanced stage technology can infuse ethnic ambiance and freshness into the music, aligning it with contemporary expectations.

We-media, encompassing various formats like text, audio, and video, serves as a unique and influential platform for disseminating Maonan folk music. Short music videos, tailored to modern aesthetic standards and skillfully edited, play a vital role in conveying the essence of Maonan folk music to a wider audience. The virtual nature of these platforms enables broad reach, effectively bridging the gap between traditional cultural forms and the preferences of today's audience. To revitalize Maonan folk music, collaborative efforts are essential. National cultural authorities, local governments, and civil organizations should reserve spaces on we-media platforms, providing diverse forms of support for sustainable development. This collaborative approach, combined with strategic adaptation and innovation, positions Maonan folk music for increased influence in the we-media era. This transformative strategy aligns with the evolving dynamics of cultural preservation and dissemination, leveraging data-driven insights and we-media platforms to rejuvenate this traditional ethnic culture in the contemporary digital landscape. The fusion of old traditions with modern media ensures the continued relevance and resonance of Maonan folk music for generations to come.

Reference

Deng, H. (2020). *Making the Intangible Tangible: Rediscovering Music and Wellbeing through the Guqin Culture of Modern China.* The Florida State University.

Quan, S., & Chonpairot, J. (2023). Danjia Folk song in Wuzhou, Guangxi, China (Doctoral dissertation, Mahasarakham University).

Shi, P., & Tho-ard, M. (2023). Inheritance and Development of Tujia Maogusi Dance from the Perspective of cultural ecology Protection. Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 33, 1378-1394.

Song, C., & Hsieh, M. H. (2023). Research on the Legal System of Copyright Protection of We Media Platforms. resmilitaris, 13(3), 2634-2648.

Tepper, S. J., & Hargittai, E. (2009). Pathways to music exploration in a digital age. Poetics, 37(3), 227-249.

Witzleben, J. L. (1987). *Silk and bamboo: Jiangnan sizhu instrumental ensemble music in Shanghai.* University of Pittsburgh. Zheng Yimeng.

Wu, S., & Phanlukthao, P. (2023). Dahougu Dance of Maonan Ethnicity Guizhou Province: Cultural Identity in the Process of Intangible Cultural Heritage Preservation of Contemporary China (Doctoral dissertation, Mahasarakham University).

Xingyue, Z. (2023). The Cultural Significance of Nanyin in the Society of Fujian Region. Traditions and Cultural Heritage: Genesis, Reproduction, and Preservation, 106-115.

Xu, S., & Dong, Y. (2014). Research of Information Dissemination's PublicRisk Management in We-media Era. In Proceedings of the Seventh International Conference on Management Science and Engineering Management: Focused on Electrical and Information Technology Volume I. Springer Berlin Heidelberg.

Yang J. (2019). Education Transformation in the Era of We-media - Take the Operation of the Music Official Account as an Example. *Symphony Journal of Xi'an Conservatory of Music, 1*(4): 115- -118.

Zhang L. (2019). The Ethical Viewpoint of Rational Development of We-media Communication. *News Forum, 2*(2): 39- -41.

พระอนัมนิกายบิณฑบาต: การศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนา

Anamnikaya Thailand: An introductory study of Buddhist philosophy and practice.

ดร.สุริยา แสงอินตา
สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14
Dr.Suriya sanginta
Office of the General Buddhist Education Area 14
Corresponding Author E-mail :drsuriyasanginta@gmail.com
(Received : 29 March 2024 ; Edit : 30 March 2024; accepted : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

ชาวเวียดนามได้อพยพเข้ามาในสยามตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี แต่ยังไม่มีการสืบค้นข้อมูลที่แน่ชัด ในปี พ.ศ.2316 เกิดกบฏที่เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ทำให้เชื้อพระวงศ์เวียดนามต้องอพยพลงมาทางใต้ เจ้าเมืองฮาเตียนได้อพยพครอบครัวและองเชียงซุนเข้ามายังกรุงธนบุรีในปี พ.ศ. 2319 พระเจ้ากรุงธนบุรีโปรดเกล้าฯ ให้รับไว้และพระราชทานที่ให้ตั้งบ้านเรือนอยู่นอกพระนครทางฝั่งตะวันออก ต่อมาองเชียงซุนพยายามจะหลบหนี จึงถูกประหารชีวิต ญวนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรกที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากในสยาม พระอนัมนิกายบิณฑบาตมีแนวคิดหลักที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับสี่ประการหลัก หรือ "ประการบ่งบอกแห่งพระอนัมนิกาย" ที่ได้รับคำสอนจากพระพุทธเจ้าเอง

คณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยจึงต้องปรับปรุงแก้ไขระเบียบประเพณีและวัตรปฏิบัติของพวกเขา ให้สอดคล้องกับพระสงฆ์ไทยในหลายประการ เพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการออกบิณฑบาตและการทำวัตรเช้าและเย็น การถือวิกาลโภชนา และการผนวกพิธีกรรมฝ่ายเถรวาท หนึ่งในการปรับปรุงที่สำคัญคือการทำให้มีการปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมและประเพณีของพระสงฆ์ไทย เช่น การมีพิธีทอดกฐินและทอดผ้าป่า การจัดพิธีบวช และพิธีเข้าพรรษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ในประเทศไทย

สำคำคัญ : พระอนัมนิกาย,บิณฑบาต,ปรัชญา

Abstract

Vietnamese people migrated to Siam since the Ayutthaya period as royal subjects. However, there is still no clear information available. In the year 1733, a rebellion occurred in the city of Hue, Vietnam, leading to the displacement of the Vietnamese royal lineage, who had to migrate southward. The ruler of Hanoi led his family and Nguyen lords to Bangkok in 2319 B.E. The ruler of Bangkok kindly accepted them and granted them land to settle outside the city on the eastern bank. Later, the Nguyen lords attempted to escape but were executed. This group was the first to establish roots in Siam. The Anamnikaya Vinaya philosophy has fundamental principles regarding the basic education of philosophy and practices in Buddhism, which includes studying and analyzing the Four Noble Truths, or "the indications of the Anamnikaya," taught by the Buddha himself. The Vietnamese Sangha in Thailand had to amend their customs and practices to be in line with Thai monks in various aspects to facilitate effective coordination, especially concerning ordination procedures, morning and evening rituals, holding the Vinaya, and incorporating Theravada rituals. One significant improvement was

ensuring religious ceremonies compatible with the culture and customs of Thai monks, such as ordination ceremonies, novice ordination ceremonies, and entering the rainy season retreat, to align with the living environment and circumstances of monks in Thailand.

Keywords: Anamnikaya, Vinaya, Philosophy

ความเป็นมา

เรื่องที่พวกญวนมาอยู่ในประเทศสยามนี้ จะเป็นมาอย่างไรในสมัยเมื่อกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีข้าพเจ้ายังไม่ได้สืบสวนขึ้นไปถึง เคยสืบแต่เรื่องพงศาวดารของพวกญวนที่อยู่ใน กรุงเทพมหานคร นี้ ได้ความว่าเมื่อราว พ.ศ. 2316 เกิดกบฏขึ้นที่เมืองเว้อันเป็นราชธานีของประเทศญวน พวกกบฏชิงเมืองได้เมืองแล้วฆ่าฟันเจ้านายเสียเป็นอันมาก พวกราชวงศ์ญวนที่รอดอยู่ได้พากันหนีพวกกบฏลงมาทางเมืองไซ่ง่อนหลายองค์ องเชียงซุนราชบุตรที่ 4 ของเจ้าเมืองเว้มาอาศัยอยู่ที่เมืองฮาเตียน ซึ่งต่อแดนเขมรมณฑลบันทายมาศของเขมร พวกกบฏยกกองทัพมาติดตาม เจ้าเมืองฮาเตียนเห็นเหลือกำลังที่จะต่อสู้ ก็อพยพครอบครัวพาองเชียงซุนเข้ามายังกรุงธนบุรี เมื่อราวปีวอก พ.ศ. 2319 พระเจ้ากรุงธนบุรี โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้รับไว้แล้วพระราชทานที่ให้ญวนพวกองเชียงซุน ตั้งบ้านเรือนอยู่นอกพระนครทางฝั่งตะวันออก คือตรงที่แถวถนนพาหุรัดทุกวันนี้ จึงเรียกกันว่าบ้านญวนมาจนสร้างถนนพาหุรัด อยู่มาองเชียงซุนพยายามจะหนี พระเจ้ากรุงธนบุรีจึงมีรับสั่งให้ประหารชีวิตเสีย1 พวกองเชียงซุนเป็นญวนพวกแรกที่อพยพเข้ามาตั้งภูมิลำเนาอยู่ในประเทศนี้ เมื่อภายหลังเสียกรุงศรีอยุธยาแก่พม่าข้าศึกแล้ว ต่อมาถึงชั้นกรุงรัตนโกสินทร์ เมื่อรัชกาลที่ 1 มีราชนัดดาของเจ้าเมืองเว้อีกองค์หนึ่งชื่อองเชียงสือ เดิมหนีพวกกบฏมาอาศัยอยู่ที่เมืองไซ่ง่อน พวกญวนที่เมืองไซ่ง่อนนับถือ ถึงยกย่องให้ครองเมืองแต่รักษาเมืองต่อสู้ศัตรูไม่ไหว จึงหนีมาอาศัยอยู่ที่เกาะกระบือในแดนเขมร พระยาชลบุรีคุมเรือรบไทยไปลาดตระเวนทางทะเล ไปพบองเชียงสือๆ จึงพาครอบครัวโดยสารเรือพระยาชลบุรีเข้ามาขอพึ่งพระบารมีอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อปีเถาะ พ.ศ. 2326 อันเป็นปีที่ 2 ในรัชกาลที่ 1 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ทรงพระกรุณารับทำนุบำรุงและพระราชทานที่ให้ ญวนพวกองเชียงสือตั้งบ้านเรือนอยู่ริมแม่น้ำฝั่งตะวันออกที่ตำบลคอกกระบือ คือตรงที่ตั้งสถานทูตโปรตุเกสทุกวันนี้ พวกญวนที่นับถือองเชียงสือมีมาก ครั้นรู้ว่าองเชียงสือได้มาพึ่งพระบารมีเป็นหลักแหล่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ก็พากันอพยพครอบครัวติดตามเข้ามาอีกเนืองๆ จำนวนญวนที่เข้ามาในคราวองเชียงสือเห็นจะมากด้วยกัน จึงปรากฏว่าองเชียงสือได้ควบคุมพวกญวนไปตามเสด็จในการทำสงครามกับพม่าหลายครั้ง องเชียงสืออยู่ในกรุงเทพมหานคร 4 ปี ครั้นถึงปีมะเมีย พ.ศ. 2329 องเชียงสือเขียนหนังสือทูลลาวางไว้ที่ที่บูชาแล้วลอบลงเรือหนีไปกับคนสนิท เนื้อความในหนังสือนั้นว่า ตั้งแต่เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมทำนุบำรุงเป็นอเนกประการ ถึงให้กองทัพไทยไปช่วยตีเมืองไซ่ง่อนพระราชทานก็ครั้งหนึ่ง แต่การยังไม่สำเร็จเพราะกรุงเทพมหานครติดทำสงครามอยู่กับพม่า จะรอต่อไปก็เกรงว่าพรรคพวกทางเมืองญวนจะรวนเรไปเสีย ครั้นจะกราบถวายบังคมลาโดยเปิดเผยก็เกรงจะมีเหตุขัดข้องจึงได้หนีไป เพื่อจะไปคิดอ่านตีเอาเมืองไซ่ง่อนคืน ถ้าขัดข้องประการใดขอพระบารมีเป็นที่พึ่งทรงอุดหนุนด้วย เมื่อได้เมืองแล้วจะมาเป็นข้าขอบขัณฑสีมาสืบไป องเชียงสือหนีไปพักอยู่ที่เกาะกูด เมื่อข่าวที่องเชียงสือหนีทราบถึงพระกรรณพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกไม่ทรงถือโทษ แต่กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาททรงขัดเคืององเชียงสือ ในครั้งนั้นจึงโปรดให้ญวนพวกองเชียงสือย้ายขึ้นไปตั้งบ้านเรือนอยู่เสียที่บางโพ ยังมีเชื้อสายสืบมาจนทุกวันนี้มีพวกญวนที่อพยพเข้ามาอยู่เมืองไทยภายหลังครั้งองเชียงสือมาเมื่อในรัชกาลที่ 3 อีก 3 คราว คือ เมื่อปีมะเมีย พ.ศ. 2377 พระเจ้าแผ่นดินญวนมินมางประกาศห้ามมิให้พวกญวนถือศาสนาคริสตัง และจับพวกญวนที่เข้ารีตทำโทษต่าง ๆ จึงมีพวกญวนเข้ารีตอพยพครอบครัวหนีภัยเข้ามาพึ่งพระบารมีอยู่ในประเทศนี้ มาอยู่ที่เมืองจันทบุรีโดยมาก ที่เข้ามาอยู่ในกรุงเทพมหานครก็เห็นจะมีบ้าง ชะรอยจะมาอยู่ที่บ้านโปรตุเกสเข้ารีตซึ่งอพยพเข้ามาจากเมืองเขมร และโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานที่ให้อยู่ที่สามเสนนั้น ภายหลังจึงโปรดให้ญวนเข้ารีตไปอยู่ที่ตำบลนั้นต่อมาอีก ดังจะปรากฏต่อไปข้างหน้าญวนอพยพมาอีกคราวหนึ่งเมื่อครั้งเจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ไปตีเมืองญวนเมื่อปีมะเส็ง พ.ศ. 2376 ได้ครัวญวนส่งเข้ามาถึงกรุงเทพมหานคร เมื่อปลายปีมะเมีย พ.ศ. 2377 ครัวญวนที่เข้ามาคราวนี้เป็น 2 พวก คือเป็นพวกถือพระพุทธศาสนา (อนุสรณ์ คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย,2560)

พวกหนึ่ง เป็นพวกถือศาสนาคริสตังพวกหนึ่ง พวกญวนที่ถือพระพุทธศาสนานั้นโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่เมืองกาญจนบุรี สำหรับรักษาป้อมเมืองใหม่ซึ่งทรงสร้างขึ้นที่ปากแพรก แต่พวกญวนที่ถือศาสนา

คริสตังนั้นเห็นจะเป็นเพราะมีญวนเข้ารีตอยู่ที่สามเสนมาแต่ก่อนบ้างแล้ว จึงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ตำบลสามเสนในกรุงเทพมหานคร ติดต่อกับบ้านพวกคริสตังเชื้อโปรตุเกส ซึ่งอพยพเข้ามาจากเมืองเขมร และโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ขึ้นอยู่ในพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อยังดำรงพระยศเป็นสมเด็จเจ้าฟ้ากรมขุนอิศเรศรังสรรค์ ทรงฝึกหัดเป็นทหารปืนใหญ่ ญวน 2 พวกที่กล่าวมานี้ ถึงรัชกาลที่ 4 พวกญวนคริสตังย้ายสังกัดไปเป็นทหารปืนใหญ่ฝ่ายพระบวรราชวัง (คือญวนพวกพระยาบันฤาสิงหนาท) พระบาทสมเด็จพระ-จอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงทราบว่าพวกญวนที่อยู่เมืองกาญจนบุรีโดยมากอยากจะมาอยู่ในกรุงเทพมหานครเหมือนกับญวนพวกอื่น จึงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เข้ามาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ริมคลองผดุงกรุงเกษม ซึ่งได้โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ขุดใหม่นั้น แล้วให้จัดเป็นทหารปืนใหญ่ฝ่ายวังหลวงสืบมา ที่เมืองกาญจนบุรี ยังมีวัดญวนและมีชื่อตำบล เช่นเรียกว่า “ชุกยายญวน” ปรากฏอยู่จนทุกวันนี้ เชื้อสายพวกญวนที่ไม่อพยพเข้ามากรุงเทพมหานครยังคงอยู่ที่เมืองกาญจนบุรีก็เห็นจะมีบ้าง ครัวญวนที่อพยพเข้ามาครั้งหลังในรัชกาลที่ 3 นั้น มาเมื่อปีชวด พ.ศ. 2383 มีเรื่องปรากฏในจดหมายเหตุว่า เวลานั้นกองทัพไทยกับเขมรกำลังรบพุ่งขับไล่กองทัพญวนที่เข้ามาตั้งอยู่ในแดนเขมร กองทัพญวนถูกล้อมอยู่หลายแห่ง เผอิญเกิดความไข้ขึ้นในค่ายญวน พวกญวนหนีความไข้ออกมาหาเขมรประมาณ 1,000 คนเศษ เจ้าพระยาบดินทรเดชาบอกส่งเข้ามากรุงเทพมหานคร พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดให้ญวนพวกนี้ไปที่บางโพกับเชื้อสายญวนพวกองเชียงสือพวกญวนที่มาอยู่ในประเทศสยาม มีทั้งที่ถือพระพุทธศาสนาและที่ถือศาสนาคริสตัง พวกญวนที่ถือพระพุทธศาสนา มาตั้งภูมิลำเนาอยู่แห่งใดก็นิมนต์พระญวนมาสร้างวัดเป็นที่บำเพ็ญการกุศลของพวกญวนซึ่งอยู่ ณ ที่แห่งนั้น พวกญวนที่ถือศาสนาคริสตังได้อาศัยฝรั่งบาทหลวงเป็นผู้ควบคุมแต่ครั้งยังอยู่ในเมืองเขมร เมื่อมาอยู่ในประเทศสยามนี้ พวกฝรั่งบาทหลวงก็สร้างวัดและดูแลควบคุมพวกญวนคริสตังทำนองเดียวกัน จะกล่าวในตำนานนี้แต่ด้วยเรื่องวัดญวนและพระญวนในพระพุทธศาสนาในบรรดาศาสนาไม่เลือกว่าศาสนาใด เมื่อท่านผู้ตั้งศาสนาล่วงลับไปแล้ว นานมาผู้ที่เลื่อมใสศาสนานั้นก็เกิดถือลัทธิต่างกัน เช่นศาสนาคริสตังก็เกิดถือต่างกันเป็นลัทธิคริสต์ ลัทธิโรมันคาทอลิกและลัทธิโปรเตสแตนต์ ศาสนาอิสลามก็เกิดถือต่างกันเป็นลัทธิสุหนี่และลัทธิเชียะ (คือแขกเจ้าเซ็น) พระพุทธศาสนาก็เกิดถือต่างกันเป็น 2 ลิทธิมาตั้งแต่ชาวอินเดียยังถือพระพุทธศาสนากันอยู่แพร่หลาย ลัทธิเก่าซึ่งเกิดขึ้นมคธราฐทางใต้ ได้นามว่า ลัทธิ “หินยาน” ลัทธิใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นในคันธารราฐทางฝ่ายเหนือ ได้นามว่า ลัทธิ “มหายาน” เมื่อพระพุทธศาสนาแพร่หลายไปยังนานาประเทศ พวกชาวอินเดียที่ถือลัทธิหินยาน เชิญพระพุทธศาสนามาทางทะเลเที่ยวสั่งสอนในลังกาทวีป และประเทศพม่า มอญ ไทย เขมร จึงถือพระพุทธศาสนาตามลัทธิหินยานมาจนทุกวันนี้ พวกชาวอินเดียที่ถือลัทธิมหายานเชิญพระพุทธศาสนาไปทางบก เที่ยวสั่งสอนในประเทศทิเบต ประเทศอาเซียนตอนกลางตลอดไปจนประเทศจีนและญี่ปุ่น ประเทศญวนรับลัทธิพระพุทธศาสนาอย่างมหายานมาจากจีน พวกญวนจึงบวชเรียนและประพฤติกิจในศาสนาผิดกับไทย เพราะฉะนั้นเมื่อพวกญวนมา สร้างวัดและมีพระญวนขึ้นในประเทศนี้ ชั้นเดิมก็มีผู้นับถือและอุดหนุนแต่พวกญวน แต่ในสมัยนั้นยังไม่มีวัดพระจีนในประเทศนี้ พวกจีนก็มักไปทำบุญที่วัดญวนด้วยเพราะลัทธิศาสนาของญวนกับจีนเหมือนกัน และทำพิธีต่าง ๆ เช่น กงเต๊ก เป็นต้น อย่างเดียวกัน ส่วนไทยแม้ไม่สู้นับถือก็ไม่เกลียดชังพวกญวน เพราะเห็นว่านับถือพระพุทธเจ้าองค์เดียวกันวัดญวนที่มาสร้างขึ้นในประเทศนี้ ก็อนุโลมตามเรื่องที่พวกญวนเข้ามาอยู่ในประเทศสยาม คือ ญวนพวกที่มากับองเชียงซุนครั้งกรุงธนบุรีมาสร้างวัดขึ้นที่บ้านหม้อ 2 วัด คือ

1. วัดกามโล่ตื่อ (วัดทิพยวารีวิหาร) ยังอยู่ที่หลังตลาดบ้านหม้อ ในพระนคร แต่ปัจจุบันเป็นวัดในการปกครองของคณะสงฆ์จีนนิกาย

2.วัดโห่ยคั้นตื่อ (วัดมงคลสมาคม) เดิมอยู่ที่บ้านญวนข้างหลังวังบูรพาภิรมย์ ครั้นจะตัดถนนพาหุรัดวัดนั้นก็กีดแนวถนน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้กระทำผาติกรรมอย่างวัดไทยคือพระราชทานที่ดินและให้สร้างวัดขึ้นใหม่แลกวัดเดิม ย้ายไปตั้งที่ริมถนนแปลงนามในอำเภอสัมพันธวงศ์

ญวนพวกที่มากับองเชียงสือเมื่อรัชกาลที่ 1 สร้างวัดญวน 2 วัด คือ

3. วัดคั้นเยิงตื่อ (วัดอุภัยราชบำรุง) ที่หลังตลาดน้อย (ริมถนนเจริญกรุง) ในอำเภอสัมพันธวงศ์

4. วัดกว่างเพื้อกตื่อ (วัดอนัมนิกายาราม) ที่บางโพ เรียกกันเป็นสามัญว่า วัดญวนบางโพ

ญวนพวกที่มาเมื่อรัชกาลที่ 3 สร้างวัดญวน 3 วัด คือ

5. วัดคั้นถ่อตื่อ (วัดถาวรวราราม) อยู่ที่เมืองกาญจนบุรี เมื่อญวนพวกนั้นย้ายเข้ามาอยู่ในกรุงเทพมหานครมาสร้างอีกวัดหนึ่ง คือ

6. วัดกั่นเพื้อกตื่อ (วัดสมณานัมบริหาร) อยู่ที่ริมคลองผดุงกรุงเกษม ในอำเภอดุสิต

7. วัดเพ็ชอกเดี้ยนตื่อ (วัดเขตร์นาบุญญาราม) อยู่ที่เมืองจันทบุรี

มีวัดญวนซึ่งพวกญวนและพวกจีนช่วยกันสร้างขึ้นภายหลังมาอีก 4 วัด คือ

8. วัดโผเพ็อกตื่อ (วัดกุศลสมาคร) อยู่ในอำเภอสัมพันธวงศ์ ใกล้ถนนราชวงศ์

9. วัดตี๋หง่านตื่อ (วัดชัยภูมิการาม) อยู่ในอำเภอสัมพันธวงศ์ ที่ตรอกเจ๊สัวเนียม

10. วัดเบี้ยนเพ็อกตื่อ (วัดบำเพ็ญจีนพรต) อยู่ในอำเภอสัมพันธวงศ์ ใกล้ถนนเยาวราช ปัจจุบันเป็นวัดในปกครองของคณะสงฆ์จีนนิกาย

11. วัดตื่อเต๊ตื่อ (วัดโลกานุเคราะห์) อยู่ในอำเภอสัมพันธวงศ์ ซอยผลิตผล ถนนราชวงศ์

12. วัดคั้นถ่อตื่อ (วัดถาวรวราราม) อยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สร้างใหม่เมื่อ พ.ศ. 2501

พระญวนในประเทศสยาม ชั้นแรกก็คงบวชเรียนมาจากเมืองญวน แต่เห็นจะมีเช่นนั้นเพียงในรัชกาลที่ 1 ต่อนั้นมาเมืองญวนกับไทยเกิดเป็นอริกันมาตลอดรัชกาลที่ 2 และ

รัชกาลที่ 3 ชาวประเทศทั้งสองฝ่ายมิได้ไปมาหากันอย่างปกติ พระญวนในประเทศนี้ก็มีแต่บวชเรียนในประเทศนี้เอง แต่ยังมีที่เป็นญวนนอกลงมาเพียงพระครูคณานัมสมณาจารย์ (ฮึง) และพระครูคณานัมสมณาจารย์ (กร่าม) ท่านทั้งสองนี้เมื่อยังเป็นเด็กตามบิดามารดาเข้ามาในรัชกาลที่ 3 แล้วมาบวชในกรุงเทพมหานครนี้ ชั้นต่อมาเป็นญวนเกิดและบวชในประเทศนี้ทั้งนั้น

ถึงรัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 เมืองญวนกับไทยมิได้เป็นอริกัน ปรากฏว่ามีพระญวนในประเทศนี้ได้พยายามไปสืบศาสนาในเมืองญวน แต่การที่ไปไม่สะดวกด้วย เมืองญวนตกอยู่ในอำนาจฝรั่งเศส พระญวนในประเทศสยามกับพระญวนในประเทศญวนก็มิได้ติดต่อกัน ต่างฝ่ายต่างก็ถือคติตามประเทศที่ตนอยู่ พระญวนที่มาอยู่ในประเทศสยามมาแก้ไขคติหันมาตามพระสงฆ์ไทยหลายอย่าง เป็นต้นว่ามาถือสิกขาบทวิกาลโภชน์ไม่กินข้าวเย็น ครองผ้าสีเหลืองแต่สีเดียว ไม่ใช้ต่างสี ไม่ใส่เกือกและถุงตีนเหมือนเช่นพระในเมืองจีนเมืองญวน แต่ส่วนข้อวัตรปฏิบัติอย่างอื่นตลอดจนเป็นกิจพิธี คงทำตามแบบในเมืองญวนมาจนในรัชกาลที่ 5 เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้มีสมณฐานันดรศักดิ์ และโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้นิมนต์มาทำพิธีกงเต๊กเป็นการหลวงบ่อย ๆ จึงแก้ไขเพิ่มเติมกิจพิธีคล้ายกับพระไทยยิ่งขึ้นอีกหลายอย่างมูลเหตุที่พระญวนจะได้รับความยกย่องในราชการนั้น ได้ยินเล่ากันมาว่าเมื่อ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงผนวชอยู่ในรัชกาลที่ 3 ใคร่จะทรงทราบ ลัทธิของพระญวน จึงทรงสอบถามองฮึง (ซึ่งได้เป็นพระครูคณานัมสมณาจารย์องค์แรกเมื่อรัชกาลที่ 5) จึงได้ทรงคุ้นเคยชอบพระราชอัธยาศัยมาแต่ครั้งนั้น ครั้นเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติแล้ว องฮึงได้เป็นอธิการวัดญวนที่ตลาดน้อย พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมช่วยปฏิสังขรณ์ (ต่อมาถึงรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงช่วยอีก จึงเป็นเหตุให้พระราชทานนามวัดนี้ว่า วัดอุภัยราชบำรุง) พระญวนได้มีโอกาสเข้าเฝ้าแหนได้ตั้งแต่รัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา ข้อนี้พึงเห็นได้ในงานเฉลิมพระชันษา พระญวนยังเข้าไปถวายธูปเทียนและกิมฮวยอั้งติ๋วอยู่ทุกปีจนบัดนี้ ส่วนพิธีกงเต๊กที่ได้ทำเป็นงานหลวงนั้น ปรากฏว่าพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ทำเป็นครั้งแรกเมื่องานพระศพสมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี เมื่อปีระกา พ.ศ. 2404 ต่อนั้นมา เมื่อพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคตในปีฉลู พ.ศ. 2408 โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ทำพิธีกงเต๊กที่ในพระบวรราชวังอีกครั้งหนึ่ง ต่อนั้นถึงงานพระศพกรมหมื่นมเหศวรศิววิลาศก็โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้มีพิธีกงเต๊ก

ปัจจุบัน พ.ศ. 2567 คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย มีวัดที่อยู่ในกำกับดูแลจำนวน 23 วัด ทั่วประเทศ ดังนี้

1. วัดสมณานัมบริหาร (กั๋นเพ็อกตื่อ) แขวงสี่แยกมหานาค เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. วัดอุภัยราชบำรุง (คั้นเยิงตื่อ) แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
3. วัดชัยภูมิการาม (ตี๋หง่านตื่อ) แขวงจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
4. วัดถาวรวราราม (คั้นถ่อตื่อ) อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
5. วัดมงคลสมาคม (โห่ยคั้นตื่อ) แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
6. วัดเขตร์นาบุญญาราม (เพ็อกเดี้ยนตื่อ) ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
7. วัดอนัมนิกายเฉลิมพระชนมพรรษากาล (หง็อกทันตื่อ)อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
8. วัดธรรมปัญญารามบางม่วง (ฮึงถั่นตื่อ) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
9. วัดเจริญบุญไพศาล (ฮึงเพ็อกตื่อ)อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

10. วัดอุภัยภาติการาม (ตามบ่าวก็องเผิกตื่อ)อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
11. วัดโลกานุเคราะห์ (ตื้อเต๊ตื่อ)แขวงจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
12. วัดถาวรวรารามหาดใหญ่ (คั้นถ่อตื่อ)ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
13. วัดถ้ำเขาน้อย (ล็องเชิงตื่อ)อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
14. วัดสุขาวดีอนัมวนาราม (กึกหลากตื่อ)อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
15. วัดศรัทธายิ้มพานิชวราราม (โผเจี๊ยวตื่อ)อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
16. วัดสุนทรประดิษฐ์ (คั้นอังตื่อ)อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
17. วัดอนัมนิกายาราม (กว่างเพื๊อกตื่อ)แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
18. วัดมหายานกาญจนมาสราษฎร์บำรุง (คั้นซันตื่อ)อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา
19. วัดมหาโพธิสัตว์อนัมนิกายาราม (กวางอ็อมตื่อ)อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี
20. วัดศิริจรรยาธรรมปัญญาราม (ฮึงเยิงตื่อ)อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
21. วัดกุศลสมาคร (โผเพื๊อกตื่อ)เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
22. วัดหมื่นปีวนาราม (หย่างถ่อตื่อ)อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
12. วัดนพรัตน์วนาราม (เพื๊อกถ่อตื่อ)อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

การพิธีกงเต๊กจึงได้เข้าในระเบียบงานพระศพซึ่งเป็นการใหญ่ ถึงรัชกาลที่ 5 ทำพิธีกงเต๊กในงานพระบรมศพพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นครั้งแรก ต่อนั้นก็มาทำในงานพระศพสมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ เมื่อปีมะโรง พ.ศ. 2423 และงานพระศพอื่นซึ่งเป็นงานใหญ่เป็นประเพณีสืบมา แต่การกงเต๊กที่ทำเมื่อครั้งพระศพสมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์นั้น เป็นต้นประเพณีที่เกิดขึ้น และมีสืบมาจนทุกวันนี้ 2 อย่าง คือ อย่างที่ 1 วิธีทำบุญหน้าศพ ตามประเพณีจีนและญวนนั้น ญาติวงศ์ผู้มรณภาพย่อมทำบุญหน้าศพทุก ๆ วันนับตั้งแต่วันมรณะไปจนครบ 7 วัน เมื่อครบ 7 วันแล้วแต่นั้น ทำบุญ 7 วันครั้งหนึ่ง ไปอีก 7 ครั้งครบ 50 วัน แล้วหยุดงานพิธีไปจนถึง 100 วัน (สันนิษฐานว่าเมื่อจะฝังหรือเผาศพ) ทำพิธีเป็นการใหญ่ครั้งสุดท้าย พิธีกงเต๊กในงานพระศพก็ทำเช่นนั้น เป็นต้นแบบที่ทำบุญหน้าศพซึ่งเรียกว่า สัตตมวาร ปัญญาสมวาร และสตมาหะ ที่ทำกันอยู่ด้วยไม่เกี่ยวข้องแก่กงเต๊ก จนทุกวันนี้ อีกอย่างหนึ่งนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชปรารภถึงความภักดีของพระญวนและพระจีนที่มาทำพิธีถวายในครั้งนั้น ทรงพระราชดำริว่าพวกญวนทั้งพระและคฤหัสถ์ ซึ่งมีอยู่ในพระราชอาณาเขตในเวลานั้น ตกมาถึงชั้นนั้นเป็นญวนเกิดในพระราชอาณาเขต เป็นแต่เชื้อสายญวนที่เข้ามาแต่เมืองญวน เช่นเดียวกับพวกมอญ สมเด็จพระเจ้าแผ่นดินแต่ก่อนได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมตั้งพระสงฆ์มอญให้มีสมณศักดิ์เหมือนอย่างพระสงฆ์ไทยฉันใด สมควรจะทรงตั้งพระสงฆ์ญวนให้มีสมณศักดิ์ขึ้นบ้าง แต่พระสงฆ์ญวนถือลัทธิมหายานจะเข้าทำกิจพิธีร่วมกับพระสงฆ์ไทยไม่ได้เหมือนอย่างพระมอญ จึงทรงพระราชดำริให้มีทำเนียบสมณศักดิ์สำหรับพระญวนขึ้นต่างหาก ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้มีสมณศักดิ์สำหรับพระจีนด้วยในคราวเดียวกัน และทรงเลือกสรรพระญวนที่เป็นคณาจารย์ตั้งเป็นตำแหน่งพระครู พระปลัด รองปลัด (เทียบด้วยสมุห์) ผู้ช่วย (เทียบด้วยใบฎีกา) ส่วนพระจีนนั้นหัวหน้าเป็นตำแหน่งพระอาจารย์ (เทียบด้วยพระครูวิปัสสนา) และมีฐานานุกรมเป็นปลัดและรองปลัดเช่นเดียวกันกับพระญวน พระราชทานสัญญาบัตร มีราชทินนามกับพัดยศซึ่งจำลองแบบพัดพระไทย แต่ทำให้ขนาดย่อมลง ตั้งแต่พระญวนได้สมณฐานันดรศักดิ์ และได้รับนิมนต์เข้ารับปัจจัยทานในงานพิธีหลวงดังกล่าวมา คณาจารย์ที่เป็นผู้ใหญ่ก็คิดระเบียบการพิธีเพิ่มเติมคล้ายกับพระสงฆ์ไทยขึ้นอีกหลายอย่าง เช่น สวดมาติกา สวดสดับปกรณ์ และสวดอนุโมทนาถาสัพพี เป็นต้น ตลอดจนพิธีกาลทาน เช่น กรานกฐิน เป็นแต่สวดในภาษาญวน เรื่องนี้พระญวนชี้แจงว่า ในคัมภีร์ญวนก็มีทั้ง 3 ปิฎก เหมือนกับคัมภีร์ของพระไทย เป็นแต่พระสงฆ์ในเมืองญวน เมืองจีน เลือกประพฤติแต่คติที่เหมาะแก่ภูมิประเทศ ครั้นมาอยู่ในประเทศสยามนี้ เมื่อเห็นสมควรจะมีกิจพิธีเพิ่มเติมขึ้นก็ไปค้นเอามาจากคัมภีร์ของญวนหาได้มาคิดขึ้นใหม่ไม่ แต่มีพระญวนบางองค์ได้พยายามศึกษาพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ไทย เช่น พระครูคณานัมสมณาจารย์ (หลับ) วัดสมณานัมบริหาร ซึ่งยกย่องเกียรติคุณกันมาแต่ก่อนว่าเป็นผู้ประพฤติเคร่งครัด ก็ปรากฏว่าได้ไปศึกษาพระวินัยต่อสมเด็จพระวันรัต (ทัย) วัดโสมนัสวิหาร ซึ่งอยู่ใกล้ ๆ กันกับวัดสมณานัมบริหาร ความข้อนี้ยังมีสืบมาเหมือนอย่างพระครูคณานัมสมณาจารย์ (บี๊) ที่ถึงมรณภาพนี้เป็นผู้คุ้นเคยกับข้าพเจ้ามาก ได้สนทนากันถึงเรื่องพระธรรมวินัย ข้าพเจ้าก็สังเกตเห็นว่าได้ศึกษามากทั้งพระธรรมวินัยตามลัทธิญวนและลัทธิไทย ทั้งตั้งใจปฏิบัติกิจในศาสนาโดยซื่อ จึงเป็นผู้ซึ่งข้าพเจ้านับถือตั้งแต่ได้คุ้นเคยกันมาจนตลอดอายุของท่าน(การพัฒนารูปแบบการบริหารการ,2562)

พระอนัมนิกายบิณฑบาตเป็นที่มาของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยมีสถาปนาในประเทศอินเดีย ก่อนที่พระสุดาฮาโรจิและพระมหากาลกจะปรากฏพร้อมกับครอบครัวของพระอนุมานในประเทศอินเดียทางภาคเหนือเมื่อประมาณ 2,500 ปีที่ผ่านมา พระอนุมานเป็นผู้บริสุทธิ์ มีความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาคำตอบสำหรับคำถามของชีวิตและความทุกข์ทรมานของมนุษย์

ปรัชญาของพระอนัมนิกายบิณฑบาตสร้างมาจากสี่สัญญาณอันมีชีวิตอยู่ (สังสารวิถี) คือ ความทุกข์ทรมาน (dukkha), สาเหตุของความทุกข์ทรมาน (samudaya), การหยุดความทุกข์ทรมาน (nirodha), และทางออกจากความทุกข์ทรมาน (magga) ซึ่งหลักสี่สัญญาณเหล่านี้ถูกเสนอเป็นฐานะสำคัญในการเข้าใจสาเหตุของความทุกข์ทรมานและวิธีการพุทธศาสนาในการกล่าวถึงการเดินทางไปสู่การหยุดความทุกข์ทรมานและการเจริญเติบโตในทางจิตใจ

การศึกษาเบื้องต้นของพระอนัมนิกายบิณฑบาตจะเน้นไปที่การทำความเข้าใจในสี่สัญญาณ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลในชีวิต การเรียนรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างความทุกข์ทรมานและความทรงจำกับสุข และการพัฒนาศักยภาพในการทำสิ่งที่ดีเพื่อสร้างความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น

การปฏิบัติการในพุทธศาสนาของพระอนัมนิกายบิณฑบาตนั้นมีการใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การทำสมาธิ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับจิตใจและร่างกาย การทำธรรมะ เพื่อเรียนรู้และประยุกต์ใช้คำสอนที่สะท้อนถึงความเข้าใจในสาเหตุแห่งความทุกข์ทรมาน และการทำบุญเพื่อสร้างความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น

ทั้งนี้ พระอนัมนิกายบิณฑบาตมีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างพุทธศาสนาในปัจจุบันและมีผลกระทบอย่างมากในวัฒนธรรมและสังคมในหลายประเทศทั่วโลก การศึกษาและการปฏิบัติตามปรัชญาของพระอนัมนิกายบิณฑบาตจึงเป็นที่น่าสนใจและเป็นที่ต้องการของผู้ที่สนใจในการเรียนรู้เกี่ยวกับพุทธศาสนาและการพัฒนาจิตใจในทางที่สร้างความสุขและความเติบโตอย่างสมบูรณ์ในชีวิตประจำวัน(เจริญธรรมปัญญานุสรณ์,2561)

การศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนาตามพระอนัมนิกายบิณฑบาตมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสี่สัญญาณอันมีชีวิตอยู่ (สังสารวิถี) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเข้าใจคำสอนและปฏิบัติในพุทธศาสนา ดังนี้:

ความทุกข์ทรมาน (Dukkha): ความทุกข์ทรมานเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ พระอนุมานได้สรุปว่าความทุกข์ทรมานมีหลายรูปแบบเช่นเดียวกับการเกิด โรคที่เกิดขึ้น แก่ความสูญเสีย และความรู้สึกของความไม่พอใจ

สาเหตุของความทุกข์ทรมาน (Samudaya): สาเหตุของความทุกข์ทรมานเกิดจากความปรารถนา (tanha) หรือความกระหายใจที่มีต่อการตามลำพังของเหตุการณ์และตามความสบายของตัวเอง ซึ่งเป็นการติดตามความปรารถนาที่ไม่สามารถสามารถพึงพอใจและสมบูรณ์

การหยุดความทุกข์ทรมาน (Nirodha): ความหยุดความทุกข์ทรมานเกิดจากการกำจัดความปรารถนาและการติดตามอารมณ์ โดยการทำสมาธิและปฏิบัติธรรมเพื่อเรียนรู้การควบคุมความคิดและอารมณ์

ทางออกจากความทุกข์ทรมาน (Magga): ทางออกจากความทุกข์ทรมานคือการปฏิบัติตามเส้นทางแห่งการเข้าใจและการปฏิบัติธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาสติปัญญา (วิปัสสนาสติปัญญา) จิตใจสงบ (สมาธิ) และปฏิบัติตามหลักการที่ดีเพื่อสร้างความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น

เนื้อหาของการศึกษาเบื้องต้นนี้จะค่อนข้างลึกซึ้งและรวมถึงการศึกษาในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่นพระไตรปิฎกและคำสอนของผู้มีประสบการณ์ เช่นพระอนุมาน การทำสมาธิและปฏิบัติธรรมเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาเพื่อเรียนรู้และประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาจิตใจและความเข้าใจในทางของพุทธศาสนา

แนวคิดบิณฑบาต

พระอนัมนิกายบิณฑบาตมีแนวคิดหลักที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนา ซึ่งสรุปได้เป็นแนวคิดหลัก ๆ ดังนี้:

สร้างความเข้าใจในสี่สัญญาณ (สังสารวิถี): การศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนาจะเน้นการทำความเข้าใจในสี่สัญญาณอันมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเข้าใจและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า

การทำสมาธิและธรรมะ: การศึกษานี้เน้นการฝึกสมาธิและธรรมะเป็นส่วนสำคัญ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับจิตใจและร่างกาย และเพื่อเรียนรู้และประยุกต์ใช้คำสอนที่สะท้อนถึงความเข้าใจในสาเหตุแห่งความทุกข์ทรมาน

การพัฒนาจิตใจ: การศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ สงบ และเข้าใจในความจริง และการฝึกปฏิบัติตามหลักการที่ดีเพื่อสร้างความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น

การเชื่อมโยงระหว่างความทุกข์ทรมานและความสุข: การศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนาเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างความทุกข์ทรมานและความสุข โดยการทำสมาธิและธรรมะเพื่อเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการที่ช่วยลดความทุกข์และสร้างความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น

การปฏิบัติธรรมและบุญ: การศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนาเน้นการทำบุญเพื่อสร้างความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น รวมถึงการปฏิบัติตามหลักการที่ดีเพื่อสร้างความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น

ดังนั้น การศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนาตามพระอนัมนิกายบิณฑบาตมุ่งเน้นการเรียนรู้และปฏิบัติตามคำสอนที่ช่วยให้พัฒนาจิตใจและสร้างความสุขในชีวิตประจำวันอย่างสมบูรณ์แบบ

การบิณฑบาตในพุทธศาสนาหมายถึงการปฏิบัติตามศาสนาธรรม โดยในพุทธศาสนา การบิณฑบาตมีความหมายว่าการปฏิบัติตามสาธารณะคุณค่าทางศีลธรรม หรือการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์แห่งศีลธรรมที่ผู้ที่ได้รับการสั่งสอนในพุทธศาสนาได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง

การบิณฑบาตเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนา โดยเรื่องนี้มีการเน้นไปที่การปฏิบัติตามหลักธรรมเนียมที่สอดคล้องกับคำสอนของพระพุทธเจ้า การบิณฑบาตมุ่งเน้นการปฏิบัติตามพระพุทธเจ้าทั้งในชีวิตประจำวันและในการพัฒนาจิตใจให้มีความบริสุทธิ์และสงบ

การบิณฑบาตในพุทธศาสนามักมีองค์ประกอบหลายประการ เช่น: การศึกษาแห่งศาสนาธรรม: การศึกษาเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับคำสอนของพระพุทธเจ้าและการทำความเข้าใจในหลักสูตรแห่งการปฏิบัติตามศาสนาธรรม

การฝึกสมาธิและธรรมะ: การฝึกฝนในการทำสมาธิเพื่อเพิ่มความสำนึกและความสงบใจ และการฝึกธรรมะเพื่อเรียนรู้และประยุกต์ใช้คำสอนในชีวิตประจำวัน

การปฏิบัติตามหลักศีลธรรม: การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์แห่งศีลธรรมที่กำหนดโดยพระพุทธเจ้า เช่น การระงับพฤติกรรมที่เสียดสีเสียง การระมัดระวังในการทำลายชีวิต และการพิทักษ์ความบริสุทธิ์ของตัวเองและผู้อื่น

การทำบุญ: การทำบุญเพื่อสร้างความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาจิตใจและศักยภาพทางจิตใจ

ดังนั้น การบิณฑบาตเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาเบื้องต้นในพุทธศาสนา ซึ่งเน้นการปฏิบัติตามคำสอนและกฎเกณฑ์ที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและประยุกต์ใช้คำสอนในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สูง

พระสงฆ์จากเวียดนามเข้าสู่ประเทศไทยอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การติดต่อระหว่างคณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยกับพระสงฆ์เวียดนามในแดนเวียดนามเดิมนั้นก็ไม่ได้มีอย่างง่ายดาย เนื่องจากในเวลานั้นดินแดนเวียดนามกำลังอยู่ภายใต้การปกครองของฝรั่งเศส

คณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยจึงต้องปรับปรุงแก้ไขระเบียบประเพณีและวัตรปฏิบัติของพวกเขา ให้สอดคล้องกับพระสงฆ์ไทยในหลายประการ เพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการออกบิณฑบาตและการทำวัตรเช้าและเย็น การถือวิกาลโภชนา และการผนวกพิธีกรรมฝ่ายเถรวาท

หนึ่งในการปรับปรุงที่สำคัญคือการทำให้มีการปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมและประเพณีของพระสงฆ์ไทย เช่น การมีพิธีทอดกฐินและทอดผ้าป่า การจัดพิธีบวช และพิธีเข้าพรรษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ในประเทศไทย

การปรับปรุงนี้ไม่เพียงเพียงแต่ทำให้การสื่อสารระหว่างคณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยกับพระสงฆ์เวียดนามในแดนเวียดนามเดิมเป็นไปได้ แต่ยังทำให้พระสงฆ์ไทยสามารถสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนพื้นเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ การปรับปรุงนี้ยังมีผลทำให้พระสงฆ์ไทยมีความเป็นอิสระและมีความสุขในการปฏิบัติธรรมอย่างสมบูรณ์แบบและเต็มที่ในชุมชนของพวกเขาได้ด้วย

หลักคำสอนพุทธศาสนาพระอนัมนิกายการบิณฑบาต

คำสอนในพุทธศาสนาตามพระอนัมนิกายการบิณฑบาตมีหลายประการที่เน้นไปที่การเข้าใจและปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนาธรรม โดยคำสอนเหล่านี้มีความหมายอันลึกซึ้งและสำคัญต่อชีวิตประจำวันของผู้ที่ปฏิบัติตามพระพุทธเจ้า:

การทำสมาธิ: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาปฏิบัติสมาธิเพื่อพัฒนาความสงบใจ และเพื่อเรียนรู้ความจริงตามสภาวะที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การสร้างความบริสุทธิ์ในการพูด: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาปฏิบัติสำนึกในการพูดอย่างเหมาะสมและจริงใจ และเรียนรู้ที่จะพูดด้วยคำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

การปฏิบัติตามหลักการที่ดี: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาปฏิบัติตามหลักการที่ดี เช่น การเลี่ยงการกระทำชั่วร้ายและการสร้างความเมตตาแก่ทุกชีวิต

การเชื่อมโยงระหว่างการทำความเข้าใจและการกระทำ: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงการทำความเข้าใจและความเห็นในความจริง และเชื่อมโยงกับการกระทำให้เป็นไปตามหลักธรรมศาสนาธรรม

การพัฒนาสติปัญญา: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาพัฒนาสติปัญญาเพื่อให้เข้าใจความจริงและความสุขที่แท้จริงในชีวิต

การปฏิบัติตามศีลธรรม: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ศีลธรรมที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความสุขและความสงบใจให้แก่ตนเองและผู้อื่น

การฝึกธรรมะเพื่อพัฒนาจิตใจ: พระพุทธเจ้าสอนให้ผู้ศึกษาฝึกธรรมะเพื่อพัฒนาจิตใจและสร้างความสงบใจในชีวิตประจำวัน

คำสอนเหล่านี้เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการศึกษาเบื้องต้นของปรัชญาและปฏิบัติการในพุทธศาสนาตามพระอนัมนิกายบิณฑบาต ซึ่งมีเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อสร้างความสุขและความเติบโตในทางที่ดีในชีวิต

สรุป

ชาวเวียดนามอพยพเข้ามาในสยามตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี แต่ยังไม่มีการสืบค้นข้อมูลที่แน่ชัด ในปี พ.ศ.2316 เกิดกบฏที่เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ทำให้เชื้อพระวงศ์เวียดนามต้องอพยพลงมาทางใต้ เจ้าเมืองฮาเตียนได้อพยพครอบครัวและองเชียงซุนเข้ามายังกรุงธนบุรีในปี พ.ศ. 2319 พระเจ้ากรุงธนบุรีโปรดเกล้าฯ ให้รับไว้และพระราชทานที่ให้ตั้งบ้านเรือนอยู่นอกพระนครทางฝั่งตะวันออก ต่อมาองเชียงซุนพยายามจะหลบหนี จึงถูกประหารชีวิต ญวนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรกที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากในสยาม

ในสมัยรัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มีราชนัดดาของเจ้าเมืองเว้ชื่อองเชียงสือหนีพวกกบฏมาขอพึ่งพระบารมีที่กรุงเทพฯ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกทรงพระกรุณารับไว้และพระราชทานที่ให้ตั้งบ้านเรือนอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออกที่ตำบลคอกกระบือ องเชียงสือได้ควบคุมพวกญวนไปตามเสด็จในการทำสงครามกับพม่าหลายครั้ง ต่อมาในปี พ.ศ.2329 องเชียงสือได้เขียนหนังสือทูลลาแล้วลอบลงเรือหนีไปกับคนสนิทเพื่อจะไปตีเอาเมืองไซ่ง่อนคืน เมื่อข่าวที่องเชียงสือหนีทราบถึงพระกรรณพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกไม่ทรงถือโทษแต่กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาททรงขัดเคืององเชียงสือ จึงโปรดให้ญวนพวกองเชียงสือย้ายขึ้นไปตั้งบ้านเรือนอยู่เสียที่บางโพ ยังมีเชื้อสายสืบมาจนทุกวันนี้ นอกจากนี้ยังมีพวกญวนที่อพยพเข้ามาอยู่เมืองไทยภายหลังครั้งองเชียงสือมาอีก 3 คราว

ชาวญวนอพยพมาครั้งที่ 2 เมื่อครั้งเจ้าพระยาบดินทรเดชาตีเมืองญวนได้เมื่อปี พ.ศ. 2376 ครัวญวนที่เข้ามาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 พวก คือ พวกที่นับถือศาสนาพุทธและพวกที่นับถือศาสนาคริสต์ พวกที่นับถือศาสนาพุทธให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่เมืองกาญจนบุรี ส่วนพวกที่นับถือศาสนาคริสต์ให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ตำบลสามเสนในกรุงเทพมหานครและขึ้นตรงต่อพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว

ชาวญวนในสยามแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเข้ามาตั้งแต่สมัยอยุธยา ส่วนกลุ่มที่สองอพยพเข้ามาในสมัยรัชกาลที่ 3 ชาวญวนกลุ่มแรกที่เข้ามาตั้งแต่สมัยอยุธยาส่วนใหญ่ตั้งรกรากอยู่ที่เมืองกาญจนบุรี ในรัชกาลที่ 4 ชาวญวนคริสตังได้ย้ายสังกัดไปเป็นทหารปืนใหญ่ฝ่ายพระบวรราชวัง ส่วนชาวญวนที่อยู่เมืองกาญจนบุรีส่วนใหญ่ได้อพยพเข้ามา

อยู่ในกรุงเทพมหานครตามพระบรมราชานุญาตของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ชาวญวนที่อพยพเข้ามาครั้งหลังในรัชกาลที่ 3 ได้รับการจัดให้ไปตั้งถิ่นฐานที่บางโพและเชื้อสายญวนพวกองเชียงสือ

ชาวญวนที่อยู่ในสยามมีทั้งที่นับถือศาสนาพุทธและคริสต์ ชาวญวนที่นับถือศาสนาพุทธจะนิมนต์พระญวนมาสร้างวัดเพื่อบำเพ็ญกุศล ส่วนชาวญวนที่นับถือศาสนาคริสต์จะอาศัยบาทหลวงในการควบคุมดูแล ชาวญวนที่นับถือศาสนาพุทธได้นำลัทธิหินยานมาจากอินเดียในขณะที่ชาวญวนที่นับถือศาสนาคริสต์ได้นำลัทธิโรมันคาทอลิกมาจากฝรั่งเศส ในสมัยนั้นยังไม่มีวัดจีนในสยาม ชาวจีนจึงมักไปทำบุญที่วัดญวนด้วยเพราะลัทธิศาสนาของญวนกับจีนเหมือนกัน

พระญวนในสยามยุคแรกบวชมาจากเมืองญวน แต่หลังจากนั้นทั้งสองประเทศเกิดเป็นศัตรูกัน พระญวนในสยามจึงบวชเรียนในประเทศเอง มีเพียงพระครูคณานัมสมณาจารย์ (ฮึง) และพระครูคณานัมสมณาจารย์ (กร่าม) ที่เกิดและบวชในเมืองญวน ต่อมาในรัชกาลที่ 4 และ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศดีขึ้น มีพระญวนพยายามไปเผยแผ่ศาสนาในเมืองญวนแต่ไม่สะดวกนัก พระญวนในสยามจึงหันมาปฏิบัติตามพระสงฆ์ไทยมากขึ้น พระญวนได้รับการยกย่องในราชการเพราะพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงคุ้นเคยชอบพระราชอัธยาศัยขององฮึงตั้งแต่ครั้งทรงผนวช พิธีกงเต๊กเริ่มเป็นงานหลวงตั้งแต่รัชกาลที่ 4 และสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การกงเต๊กในงานพระศพสมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์เป็นต้นแบบประเพณีทำบุญหน้าศพที่เรียกว่าสัตตมวาร ปัญญาสมวาร และสตมาหะ ส่วนอีกอย่างหนึ่งคือพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชปรารภถึงความภักดีของพระญวนและพระจีนที่มาร่วมพิธี จึงทรงตั้งพระสงฆ์ญวนและพระสงฆ์จีนให้มีสมณศักดิ์ขึ้น โดยพระสงฆ์ญวนมีตำแหน่งพระครู พระปลัด รองปลัด และผู้ช่วย ส่วนพระสงฆ์จีนมีตำแหน่งพระอาจารย์ ปลัด และรองปลัด พระราชทานสัญญาบัตร มีราชทินนามกับพัดยศจำลองแบบพัดพระไทยแต่ขนาดย่อมลงตั้งแต่พระญวนได้รับสมณศักดิ์และเข้าร่วมพิธีหลวง พระสงฆ์ญวนได้เพิ่มพิธีกรรมคล้ายพระสงฆ์ไทย เช่น สวดมาติกา สวดสดับปกรณ์ และสวดอนุโมทนายถาสัพพี เป็นต้น พระญวนชี้แจงว่าในคัมภีร์ญวนก็มีพระไตรปิฎกเหมือนกับพระสงฆ์ไทย แต่พระสงฆ์ในเมืองญวนและเมืองจีนเลือกปฏิบัติตามคติที่เหมาะกับภูมิประเทศ เมื่อมาอยู่ในสยามจึงไปค้นหาเพิ่มเติมจากคัมภีร์ญวน พระญวนบางองค์ได้พยายามศึกษาพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ไทย เช่น พระครูคณานัมสมณาจารย์ (หลับ) วัดสมณานัมบริหาร ที่ยกย่องกันว่าเคร่งครัด ได้ไปศึกษาพระวินัยต่อสมเด็จพระวันรัต (ทัย) วัดโสมนัสวิหาร ซึ่งอยู่ใกล้กัน พระครูคณานัมสมณาจารย์ (ปี๊) ที่เพิ่งมรณภาพก็คุ้นเคยกับผู้เขียน ได้สนทนากันถึงเรื่องพระธรรมวินัยและสังเกตว่าได้ศึกษามากทั้งพระธรรมวินัยตามลัทธิญวนและลัทธิไทย ทั้งตั้งใจปฏิบัติกิจในศาสนา

คณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยจึงต้องปรับปรุงแก้ไขระเบียบประเพณีและวัตรปฏิบัติของพวกเขา ให้สอดคล้องกับพระสงฆ์ไทยในหลายประการ เพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการออกบิณฑบาตและการทำวัตรเช้าและเย็น การถือวิกาลโภชนา และการผนวกพิธีกรรมฝ่ายเถรวาท

หนึ่งในการปรับปรุงที่สำคัญคือการทำให้มีการปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมและประเพณีของพระสงฆ์ไทย เช่น การมีพิธีทอดกฐินและทอดผ้าป่า การจัดพิธีบวช และพิธีเข้าพรรษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ในประเทศไทย

การปรับปรุงนี้ไม่เพียงเพียงแต่ทำให้การสื่อสารระหว่างคณะสงฆ์เวียดนามในประเทศไทยกับพระสงฆ์เวียดนามในแดนเวียดนามเดิมเป็นไปได้ แต่ยังทำให้พระสงฆ์ไทยสามารถสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนพื้นเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ การปรับปรุงนี้ยังมีผลทำให้พระสงฆ์ไทยมีความเป็นอิสระและมีความสุขในการปฏิบัติธรรมอย่างสมบูรณ์แบบและเต็มที่ในชุมชนของพวกเขาได้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

อนุสรณ์ คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย ได้รับพระบรมราชานุญาตให้บำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทาน (กงเต๊ก) ถวายพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤบดินทรสยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร.(2560). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน).

เจริญธรรมปัญญานุสรณ์ คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย.(2561). กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน).

สุริยา แสงอินตา (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของคณะสงฆ์มหายานในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิธีการอ่านภาษาบาลีเบื้องต้น

Method of Basic Pali Reading

พระมหาทรงวิทย์ วริทฺธิฐายี (ศิริ),พระมหาทรงชัย วิชยเภรี (ศิริ)
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Phramaha Songvit Variddhiṭhāyī (Siri)
Phramaha Songchai Vijayabherī (Siri)
Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Academic Affairs Division Office of the Rector Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail : Songchai@gmail.com
(Received : 28 February 2024 ; Edit : 25 March 2024; accepted : 25 March 2024)

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการอ่านภาษาบาลีเบื้องต้น โดยเริ่มศึกษาหลักอักขรวิธีของภาษาบาลีอักษรไทยเฉพาะส่วน จากการศึกษาพบว่า ระบบการอ่านภาษาบาลีอักษรไทยนั้น มี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ (1) สระ 8 ตัว (2) พยัญชนะ 32 ตัว (3) นิคคหิต (อ๋) และ (4) สัญลักษณ์ . (จุดพินทุทึบใต้พยัญชนะ) นักศึกษาผู้ต้องการอ่านภาษาบาลี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจใน 4 องค์ประกอบสำคัญดังกล่าวอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ฐานในการอ่านภาษาบาลีที่ถูกต้อง อันจะเป็นอุปการะสำคัญต่อการเขียนภาษาบาลีได้อย่างถูกต้องตามลำดับ ในทางกลับกัน หากนักศึกษาไม่รู้จักวิธีการอ่านภาษาบาลีอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการอ่านผิด การเขียนก็เป็นอันผิดพลาดไปด้วยเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ การท่องบ่นทรงจำและการบอกกล่าวแสดงธรรมผ่านภาษาบาลีก็เป็นอันคลาดเคลื่อนไปด้วยได้เช่นกัน

คำสำคัญ: วิธีการ; การอ่าน; ภาษาบาลี

Abstract

This article aims to present basic methods for reading Pali. He began by studying the orthography principles of the Pali language and specific parts of the Thai alphabet. From the study it was found that The Thai Pali reading system has 4 important elements: (1) 8 vowels, (2) 32 consonants, (3) Nikkhahit (Aum), and (4) the symbol . (opaque dot under the consonant). Students who Want to read Pali language It is very important to have systematic knowledge and understanding of these 4 important elements. To get a base for reading Pali correctly This will be an important support for writing Pali correctly and sequentially. On the other hand, if students do not know how to read Pali systematically, Starting with a misreading Writing is also a mistake. When this happens Reciting memories and preaching the Dhamma through the Pali language can also be inaccurate.

Keywords: methods; reading; Pali language

บทนำ

ภาษาบาลีไม่มีอักษรเป็นของตัวเอง เมื่อภาษาบาลีขยายไปสู่ประเทศใด ก็ใช้อักษรของประเทศนั้น ๆ เช่น ประเทศพม่าใช้อักษรพม่า ประเทศศรีลังกาใช้อักษรสิงหล ประเทศอินเดียใช้อักษรเทวนาครี ประเทศยุโรปใช้อักษรโรมัน ส่วนประเทศไทยใช้อักษรไทย โดยแต่ละประเทศนั้นพยายามถ่ายทอดเสียงให้ใกล้เคียงกับภาษาบาลีมากที่สุด ในประเทศของเราเมื่อก่อนใช้อักษรขอมเขียนภาษาบาลี ต่อมาได้ใช้อักษรไทยปัจจุบันเขียนเป็นภาษาบาลีในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อคราวที่พระองค์ทรงให้ปริวรรตพระไตรปิฎกจากอักษรขอมพิมพ์เป็นอักษรไทยบาลีครั้งแรก จำนวน 39 เล่ม ซึ่งในปัจจุบันนี้ พระไตรปิฎกภาษาบาลีอักษรไทยมี 3 ฉบับ คือ (1) ฉบับสยามรัฐ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (2) ฉบับมหาจุฬาเตปิฏกำ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (3) ฉบับไทยรัฐ ของกรมการศาสนา ทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวนั้น มีจำนวน 45 เล่ม(พระมหาเทียบ สิริญฺาโณ (มาลัย),2547) โดยบรรจุจำนวนเล่มตามพุทธกิจ 45 พรรษา ดังนั้น ก่อนที่จะเรียนรู้วิธีการที่เกี่ยวกับการอ่านและการเขียนภาษาบาลีเบื้องต้น เห็นควรว่า ควรทำความรู้จักกับอักษรไทยที่ใช้เขียนเป็นภาษาบาลีก่อน

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอักษรบาลี

คำว่า “อักษร” เป็นคำไทยสันสกฤต มาจากคำบาลีรวมกัน 2 คำคือ น+ขร ประกอบเป็น “อกฺขร” (อ่านเป็นคำไทยได้ว่า “อัก-ขะ-ระ”) แปลว่า ไม่สิ้นไปและไม่เป็นของแข็ง(สมเด็จพระมหาสมณเจ้า,2538) ซึ่งมีข้ออธิบายดังนี้

คำว่า “ไม่สิ้นไป” หมายถึง อักษรนั้น สามารถใช้สื่อสารหรือบันทึกข้อความแทนการพูดได้อย่างไม่จบสิ้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ว่า จะนำอักษรมารังสรรค์ใช้เขียนหรือถ่ายทอดด้วยคำจำนวนเท่าใด ส่วนคำว่า “ไม่เป็นของแข็ง” หมายถึง อักษรนั้น สามารถนำมาสื่อสารเพื่อให้เข้าใจตามเจตจำนงของผู้ส่งสาร ด้วยถ้อยคำหรือโวหารที่ละเอียดลึกซึ้งได้อย่างเหมาะสมและไม่ขัดข้อง(สุภาพรรณ ณ บางช้าง,2538)

ดังนั้น เสียงก็ดี ตัวหนังสือก็ดี จึงชื่อว่า “อักษร”(สมเด็จพระมหาสมณเจ้า,2555)

อักษร เป็นคำเรียกรวมทั้งสระและพยัญชนะ เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงอักษรในที่ใด พึงเข้าใจว่าในที่นั้นกล่าวหมายรวมได้ 2 กรณี คือ (1) หมายถึงทั้งสระและพยัญชนะ (2) หมายถึงสระก็ได้ หรือพยัญชนะก็ได้

อักษรในภาษาบาลีมี 41 ตัว แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สระ 8 ตัว และพยัญชนะ 33 ตัว(พระมหาเทียบ สิริญฺาโณ,2554)

สระบาลี 8 ตัว

สระ แปลว่า เสียง, ออกเสียง, แล่น, เปล่ง, เป็นไปเอง(พันตรี ป. หลงสมบุญ,2540) หมายถึง อักษรที่สามารถออกเสียงได้ตามลำพังตนเอง มีทั้งสิ้น 8 ตัว คือ **อ (อะ) อา อิ อี อุ อู เอ โอ**

สระ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า นิสสัย แปลว่า เป็นที่อาศัย

ถามว่า เป็นที่อาศัยของอะไร ? ตอบว่า เป็นที่อาศัยของพยัญชนะ บรรดาพยัญชนะต้องอาศัยสระจึงออกเสียงได้(สมเด็จพระมหาสมณเจ้า,2553) หากไม่มีสระแล้ว พยัญชนะก็จะอ่านออกเสียงไม่ได้ เพราะพยัญชนะบาลีทุกตัว จะมีเสียงเป็น “อัฑฒสระ” (อ่านสะกดแบบไทยว่า อัด-ทะ-สะ-หระ) คือมีเสียงเพียงครึ่งมาตรา หรือมีเสียงเพียงครึ่งเดียวของสระ **อ** (อะ)

ดังนั้น เวลาจะอ่านตัวพยัญชนะแท้ ๆ เช่น **ก ฺ ข ฺ ค ฺ ฆ ฺ ง ฺ** (พยัญชนะที่มีจุด **.** (พินฺทุทีบ) ใต้อักษร เป็นตัวกำหนดว่าพยัญชนะตัวนั้นมีเสียงครึ่งเดียวหรือเป็นตัวสะกด) ซึ่งไม่อ่านว่า กอ ขอ คอ ฆอ งอ ตามระบบการอ่านแบบไทย จึงไม่สามารถอ่านออกเสียงได้เต็มเสียงเป็น **กะ ขะ คะ ฆะ งะ** ได้ ต่อเมื่อพยัญชนะได้อาศัยสระ คือมีสระเข้ามาประสมด้วยแล้ว ก็สามารถอ่านพยัญชนะได้เต็มเสียง ดังนี้

(1) ก฻+อ=**ก** อ่านว่า **กะ**

(2) ก฻+อา=**กา** อ่านว่า **กา**

(3) ก฻+อิ=**กิ** อ่านว่า **กิ**

(4) ก฻+อี=**กี** อ่านว่า **กี**

(5) ก฻+อุ=**กุ** อ่านว่า **กุ**

(6) ก฻+อู=**กู** อ่านว่า **กู**

(7) ก฻+เอ=**เก** อ่านว่า **เก**

(8) ก฻+โอ=**โก** อ่านว่า **โก**

จะสังเกตว่า เมื่อพยัญชนะคือ “ก฻” มีสระทั้ง 8 เข้ามาประสมแล้ว สัญลักษณ์คือ **฻** (พินทุทึบ) ใต้พยัญชนะ **ก฻** นั้น ก็จะหายไป มีรูปเป็น **ก กา กิ กี กุ กู เก โก** แม้พยัญชนะตัวอื่นที่มีสระทั้งปวงเข้ามาประสม ก็มีหลักการเดียวกันนี้

อีกอย่างหนึ่ง เฉพาะ “สระ **อ**” จะปรากฏรูปเมื่อเป็นสระลอย หรือไม่ปรากฏรูปเมื่อเป็นสระจมก็ตาม ให้อ่านออกเสียงเป็น **“อะ”** ทุกกรณี เช่น **อมต** อ่านว่า **อะ-มะ-ตะ(**สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์,2561**) กรณ** อ่านว่า **กะ-ระ-ณะ**

สรุปว่า สระทั้ง 8 ตัวคือ อ (อะ) อา อิ อี อุ อู เอ โอ มีคุณสมบัติโดยตรง 2 ประการ คือ (1) สามารถออกเสียงได้ตามลำพังตนเอง (2) ทำพยัญชนะให้ออกเสียงได้ ทั้งมีคุณสมบัติโดยอ้อมคือ เป็นหน่วยเสียงที่ทำให้กำหนดพยางค์คำของภาษาบาลีได้ เช่น คำบาลีว่า **อคาโร** มี 3 พยางค์คำคือ **อะ-คา-โร** เป็นต้น

อนึ่ง การเขียนสระบาลีทั้ง 8 ตัว ด้วยอักษรไทย สระทุกตัวจะปรากฏเป็นรูปสระลอยและสระจมดังนี้

1) สระลอย หมายถึง สระล้วน ๆ ที่ไม่มีพยัญชนะตัวใด ๆ เข้ามาประสมอยู่ด้วย สังเกตได้จากการมี **อ** อักษรปรากฏอยู่ด้วยเสมอ (โดยมากจะเขียน อ อักษรเป็นสระนำคำศัพท์) เช่น คำศัพท์บาลีว่า **อ**คาร (**อะ**-คา-ระ), **อา**ภา (**อา**-ภา), **อิ**สิ (**อิ**-สิ), **อี**ติ (**อี**-ติ), **อุ**ตุ (**อุ**-ตุ), **อู**มิ (**อู**-มิ), **เอ**ต (**เอ**-ตะ), **โอ**หาร (**โอ**-หา-ระ)

2) สระจม หมายถึง สระที่ประสมร่วมกับพยัญชนะ โดยไม่ปรากฏ **อ** อักษร(พระมหาเทียบ สิริญฺาโณ (มาลัย),2556) (ซึ่งสระจมนั้นจะปรากฏเป็นสระนำหรือเป็นสระประสมอยู่ในระหว่างพยางค์คำก็ได้) เช่น คำศัพท์บาลีว่า **ก**โป**ต** (**กะ**-โป-**ตะ**), **กา**รณ, (**กา**-ระ-ณะ), **กิมิ**ชาต (**กิ**-**มิ**-ชา-ตะ), **กี**ทิส (**กี**-ทิ-สะ), ก**กุ**สนฺธ (กะ-**กุ**-สัน-ธะ), **กู**ฏาคาร (**กู**-ฏา-คา-ระ), **เก**สร (**เก**-สะ-ระ), **โก**ลาหล (**โก**-ลา-หะ-ละ)

แสดงตารางวิธีการอ่านสระบาลี 8 ตัว

สระ 8 ตัว	ตัวอย่างสระลอย		ตัวอย่างสระจม	
	คำศัพท์บาลี	อ่านว่า	คำศัพท์บาลี	อ่านว่า
อ	อคาร	อะ-คา-ระ	กโปต	กะ-โป-ตะ
อา	อาภา	อา-ภา	การณ	กา-ระ-ณะ
อิ	อิสิ	อิ-สิ	กิมิชาต	กิ-มิ-ชา-ตะ
อี	อีติ	อี-ติ	กีทิส	กี-ทิ-สะ
อุ	อุตุ	อุ-ตุ	กกุสนฺธ	กะ-กุ-สัน-ธะ
อู	อูมิ	อู-มิ	กูฏาคาร	กู-ฏา-คา-ระ
เอ	เอต	เอ-ตะ	เกสร	เก-สะ-ระ

โอ	โอพาร	โอ-พา-ระ	โกลาหล	โก-ลา-หะ-ละ

แม้สระทั้ง 8 ตัวนี้ จะมีอุปการะแก่พยัญชนะโดยฐานะทำให้พยัญชนะออกเสียงได้ก็จริง ทว่ายังมีข้อจำกัดอยู่เหมือนกันตรงที่ว่า สระไม่สามารถสื่ออรรถสาระได้อย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับพยัญชนะ เพราะหากอักษรในภาษาบาลีมีแต่สระอย่างเดียว โดยที่ไม่มีพยัญชนะแล้ว เมื่อเวลาสื่อความเป็นเสียงหรือตัวหนังสือก็ไม่สามารถทำให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการจะสื่อได้ เช่นประโยคบาลีว่า “กุหึ คจฺฉสิ” แปลความไทยได้ว่า “ท่านจะไปไหน” ลองนึกดูว่าหากมีแต่รูปสระอย่างเดียว ประโยคบาลีดังกล่าว ก็อาจจะอ่านคำบาลีตระกูล **อ** ได้ว่า “อุ อึ อออิ” ทั้งประโยคแปลความไทย ก็อาจจะเขียนด้วยรูปสระไทยตระกูล **อ** ตามเสียงวรรณยุกต์ได้ดังนี้ว่า “อั้นอะไอ ไอ๋” เมื่อเป็นเช่นนี้ จะสามารถสื่อความบาลีและไทยให้เข้าใจระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารได้อย่างไร

ด้วยเหตุนี้ สระทั้ง 8 จึงมีความสำคัญต่อเมื่อได้มีพยัญชนะเข้ามาอาศัยร่วมด้วย เปรียบได้กับบ้านที่เป็นที่พำนักอาศัย (นิสสัย) จะมีความสำคัญต่อเมื่อได้มีผู้เข้ามาอาศัย (นิสสิต) หากปราศจากผู้เข้ามาอาศัยแล้ว บ้านจะเป็นบ้านที่สมบูรณ์ได้อย่างไร สระทั้ง 8 ตัว (อ-โอ) ก็เช่นกัน หากขาดพยัญชนะทั้ง 33 ตัว (ก-อ) แล้ว ก็ไม่สามารถสื่อความให้เข้าใจระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารได้ เพราะเป็นแต่เพียงทำหน้าที่คอยเปล่งเสียง โดยที่ไม่สามารถสะท้อนอรรถสาระหรือความประสงค์อะไร ๆ ได้เลย ดังนั้น สระและพยัญชนะจึงต้องดำเนินไปในหนึ่งครรลองเดียวกันคือ ช่วยกันแสดงวัตถุประสงค์ของการสื่อสารผ่านเสียงและตัวหนังสือ ด้วยภาษาพูดและภาษาเขียนอย่างไม่ขัดข้อง

พยัญชนะบาลี 33 ตัว

อักขระที่เหลือจากสระ 33 ตัว มี ก เป็นต้น มี นิคคหิต คือ _ (อัง) เป็นที่สุด ชื่อว่า พยัญชนะ

พยัญชนะ แปลว่า ทำเนื้อความให้ปรากฏ

พยัญชนะ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “นิสสิต” แปลว่า “ผู้อาศัย” บรรดาพยัญชนะต้องอาศัยสระจึงออกเสียงได้

พยัญชนะแท้ ๆ จะมี . (พินทุทึบ) ใต้อักษรทุกตัว ยกเว้น นิคคหิต คือ _ (อัง) มีทั้งสิ้น 33 ตัว ดังนี้

	ก฻	ข฻	ค฻	ฆ฻	ง฻		
	จ฻	ฉ฻	ช฻	ฌ฻	ญ฻		
	ฏ฻	ฐ฻	ฑ฻	ฒ฻	ณ฻		
	ต฻	ถ฻	ท฻	ธ฻	น฻		
	ป฻	ผ฻	พ฻	ภ฻	ม฻		
ย฻	ร฻	ล฻	ว฻	ส฻	ห฻	ฬ฻	_ (อัง)

พยัญชนะแท้ ๆ ทั้ง 32 ตัวดังกล่าว ยกเว้นนิคคหิตคือ “ _” (อัง) เมื่อว่าตามเป็นจริงแล้ว ยังไม่สามารถนำเอามาอ่านออกเสียงได้ เพราะเป็น “อัฑฒสระ” คือ มีเสียงในตัวเองเพียงครึ่งเดียวจากมาตราเสียงของสระ **อ** (อะ) ต่อเมื่อได้อาศัยสระ หรือมีสระเข้ามาประสมแล้ว ก็จะสามารถนำเอามาอ่านออกเสียงได้ ซึ่งสระที่ประกอบกับพยัญชนะทั้ง 32 ตัว ยืนพื้นเป็นปกตินั้นก็คือสระ **อ** (อะ) เป็นสระจม กล่าวคือ สระ **อ** (อะ) นี้ เมื่อประสมกับพยัญชนะตัวใดแล้ว ก็จะปรากฏแต่เฉพาะเสียง ไม่ปรากฏรูป ดังนี้

ก (กะ) **ข** (ขะ) **ค** (คะ) **ฆ** (ฆะ) **ง** (งะ)

จ (จะ) **ฉ** (ฉะ) **ช** (ชะ) **ฌ** (ฌะ) **ญ** (ญะ)

ฏ (ฏะ) **ฐ** (ฐะ) **ฑ** (ฑะ) **ฒ** (ฒะ) **ณ** (ณะ)

ต (ตะ) **ถ** (ถะ) **ท** (ทะ) **ธ** (ธะ) **น** (นะ)

ป (ปะ) **ผ** (ผะ) **พ** (พะ) **ภ** (ภะ) **ม** (มะ)

ย (ยะ) **ร** (ระ) **ล** (ละ) **ว** (วะ) **ส** (สะ) **ห** (หะ) **ฬ** (ฬะ)

จะสังเกตเห็นว่า เมื่อพยัญชนะทั้ง 32 ตัว มีสระ **อ** (อะ) ที่เป็นสระหลักทำการประสมร่วมกับตนแล้ว เครื่องหมาย **.** (พินทุทึบ) ใต้พยัญชนะนั้นก็จะหายไป เมื่อเครื่องหมาย **.** (พินทุทึบ) ใต้พยัญชนะทั้ง 32 ตัวหายไป ก็เป็นเครื่องบ่งบอกให้รู้ว่า พยัญชนะตัวนั้นมีสระเข้ามาประสมร่วมกับตน แล้วสามารถนำเอามาอ่านเป็นพยางค์คำได้ แม้ในสระที่เหลืออีก 7 ตัวคือ **อา อิ อี อุ อู เอ โอ** ที่นำมาประสมร่วมกับพยัญชนะดังกล่าว ก็มีหลักการเดียวกันนี้

สรุปว่า พยัญชนะทั้ง 32 ตัว คือ ตั้งแต่ ก จนถึง ฬ จะมีสระ อ (อะ) เป็นสระหลักในการประสม นอกจากนี้ ยังมีสระที่เหลืออีก 7 ตัว คือ อา อิ อี อุ อู เอ โอ ที่สามารถเข้ามาประสมร่วมกับพยัญชนะดังกล่าวได้ เพื่อสื่อความตามเหมาะสม ส่วนพยัญชนะที่ 33 ได้แก่ นิคคหิต คือ “ _ं” (อัง) นี้ เมื่อนำมาใช้ ท่านกล่าวว่า จะต้องไปตามหลังสระ อ อิ อุ โดยวิธีการอ่านและการนำมาใช้นั้น จะได้กล่าวต่อไป

วิธีการอ่านนิคคหิตคือ “ _ं” (อัง)

ส่วนนิคคหิตคือ “ _ं” (อัง) นี้ ภาษาไทยเรียกว่า “หยาดน้ำค้าง” เป็นพยัญชนะบาลีตัวที่ 33 เมื่อนำมาใช้ มีหน้าที่ 2 อย่างคือ

1) ไปตามหลังสระเสียงสั้นคือ อ อิ อุ หมายถึง นิคคหิตคือ “ _ं” มีชื่อเรียกอย่างหนึ่งว่า “อนุสาร” เมื่อนำมาใช้ จะต้องไปตามหรือประสมกับสระเสียงสั้นคือ อ อิ อุ เสมอ ไม่ไปตามหลังสระเสียงยาวที่เหลือ 5 ตัวคือ อา อี อู เอ โอ

2) ทำหน้าที่กดสระเสียงสั้นคือ อ อิ อุ หมายถึง เมื่อนิคคหิตคือ “ _ं” (อัง) นี้ ปรากฏอยู่บนพยัญชนะตัวใด จะกดเสียงสระที่ประกอบหลังพยัญชนะตัวนั้นให้เป็นเสียงหึ่งขึ้นจมูก ดังนี้

(1) กดเสียงสระ อะ เป็นเสียง **_ง** (อัง) เช่น พุท**ธ**ं อ่านว่า พุท-**ธัง**

(2) กดเสียงสระ อิ เป็นเสียง **_ง** (อิง) เช่น มุ**นี**ं อ่านว่า มุ-**นิง** (ไม่อ่านว่า มุ-**นีง**)

(3) กดเสียงสระ อุ เป็นเสียง **_ง** (อุง) เช่น กา**ตุ**ं อ่านว่า กา-**ตุง**

ตารางแสดงวิธีการอ่านนิคคหิตคือ “ _ं” (อัง) ประสมกับสระ อ อิ อุ

สระเสียงสั้น	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
อ+_ं = อัง	กร**ं**	กะ-**รัง**
	การ**ณ**ं	กา-ระ-**นัง**
	กีทิ**สं**	กี-ทิ-**สัง**
	กุเว**รं**	กุ-เว-**รัง**
	โก**ปं**	โก-**ปัง**
อิ+_ं = อิง	กร**ึ**	กะ-**ริง**

	กา**สึ**	กา-**สิง**
	มุ**นึ**	มุ-**นิง**
	วีถึ	วี-**ถิง**
	โภ**คึ**	โภ-**คิง**
อุ+_ = อุง	ค**รุ์ข**	คะ-**รุง**
	ญขา**ตุ์ข**	ญา-**ตุง**
	อกา**สุ์ข**	อะ-กา-**สุง**
	ริ**ปุ์ข**	ริ-**ปุง**
	ว**ธุ์ข**	วะ-**ธุง**

วิธีการอ่านจุดพินทุทึบใต้พยัญชนะ “.”

ในระบบการอ่านภาษาบาลี จุดพินทุทึบใต้พยัญชนะคือ “.” นี้ มีวิธีอ่านได้ 4 ลักษณะดังนี้คือ

1) ทำหน้าที่เป็น “_” (ไม้หันอากาศ) ในกรณีที่มีสระคือ **อ** (สระลอย) หรือพยัญชนะที่มีสระคือ อ มาประสม (สระจม) อยู่หน้าตน เช่น

สระ อ+. =“_” (ไม้หันอากาศ)

ประเภทสระ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
สระลอย	**อ**ค**์**คิ	**อัค**-คิ
	อจ**์**จิ	**อัจ**-จิ
	อต**์**ตา	**อัต**-ตา
สระจม	จ**ก์**ขุ	**จัก**-ขุ
	ว**ป์**ป	**วัป**-ปะ
	คจ**์**ฉามิ	**คัจ**-ฉา-มิ

2) ทำหน้าที่เป็น **“ตัวสะกด”** ในกรณีที่ไปตามหลังรัสสสระคือ **อิ อุ เอ โอ** (เว้น อ) ทั้งที่เป็นสระลอยและสระจม ดังนี้

สระ อิ+. = ตัวสะกด

ประเภทสระ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
สระลอย	**อิ**จ์ฉา	**อิจ**-ฉา
	อิส์สา	**อิส**-สา
	อิก์ข	**อิก**-ขะ
สระจม	สิ**ท์**ธิ	สิ**ท**-ธิ
	จิ**น์**ตา	จิ**น**-ตา
	วิ**น์**ท	วิ**น**-ทะ

สระ อุ+. = ตัวสะกด

ประเภทสระ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
สระลอย	**อุ**ก์กา	**อุก**-กา
	อุป์ปาโท	**อุป**-ปา-โท
	อุค์คโต	**อุค**-คะ-โต

สระจม	**สุงฺ**ก	**สุง**-กะ
	ยุตฺต	**ยุต**-ตะ
	ปุตฺโต	**ปุต**-โต

สระ เอ+. = ตัวสะกด (มักเป็นสระจม)

ประเภทสระ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
สระลอย	**เ**อย**ฺ**ย	**เอย**-ย /**ไอย**-ยะ
	เอส**ฺ**สติ	**เอส**-สะ-ติ
	เอก**ฺ**ขา	**เอก**-ขา
สระจม	**เ**สย**ฺ**โย	**เสย**-โย/**ไสย**-โย
	ทกฺขิ**เ**ณย**ฺ**โย	ทัก-ขิ-**เณย**/**ไณย**-โย
	เมต**เ**ตย**ฺ**โย	**เมต**-**เตย**/**ไตย**-โย

สระ โอ+. = ตัวสะกด (มักเป็นสระจม)

ประเภทสระ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
สระลอย	**โ**อก**ฺ**กมติ	**โอก**-กะ-มะ-ติ
	โอฏ**ฺ**ฐข	**โอฏ**-ฐะ
	โอก**ฺ**กนฺโต	**โอก**-กัน-โต
สระจม	**โ**สต**ฺ**ถิ	**โสต**-ถิ
	โกญ**ฺ**โจ	**โกญ**-โจ
	โมค**ฺ**คลฺลาโน	**โมค**-คัล-ลาโน

3) ทำหน้าที่เป็น “พยัญชนะนำ” หรือ “พยัญชนะควบกล้ำ” ในกรณีที่อยู่ใต้พยัญชนะวรรค[16]หรือพยัญชนะอวรรค[17] และอยู่หน้าพยัญชนะอวรรค 7 ตัว คือ **ย ร ล ว ส ห ฬ** (เว้น อำ) (หรือในทางกลับกัน คือ อยู่ใต้พยัญชนะอวรรค และนำหน้าพยัญชนะวรรคก็ได้ นำหน้าพยัญชนะอวรรคก็ได้) ดังนี้

---

[16] พยัญชนะวรรค ได้แก่ พยัญชนะที่ถูกจัดเป็นกลุ่มเป็นพวกกัน เหตุเพราะออกเสียงสำเนียงตรงฐานกรณ์กัน พยัญชนะวรรคจัดเป็น 5 วรรค (ยึดพยัญชนะต้นคือ **ก จ ฏ ต ป** เป็นหัวหน้าวรรค) ดังนี้คือ

(1) **ก** ข ค ฆ ง 5 ตัวนี้ เรียกว่า **ก** วรรค

(2) **จ** ฉ ช ฌ ญฆ 5 ตัวนี้ เรียกว่า **จ** วรรค

(3) **ฏ** ฐฆ ฑ ฒ ณ 5 ตัวนี้ เรียกว่า **ฏ** วรรค

(4) **ต** ถ ท ธ น 5 ตัวนี้ เรียกว่า **ต** วรรค

(5) **ป** ผ พ ภ ม 5 ตัวนี้ เรียกว่า **ป** วรรค.

อ้างใน สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **บาลีไวยากรณ์ อักขรวิธี ภาคที่ 1 สมัญญาภิ-ธาน และสนธิ**, หน้า 8.

[17] พยัญชนะอวรรค ได้แก่ พยัญชนะที่ไม่ถูกจัดเป็นกลุ่มเป็นพวกกัน เหตุเพราะออกเสียงสำเนียงต่างฐานกรณ์กัน โดยออกเสียงปะปนไปกับฐานกรณ์ของพยัญชนะวรรค มี 7 ตัว คือ **ย ร ล ว ส ห ฬ อ**. อ้างในเรื่องหน้าเดียวกัน.

พยัญชนะอวรรค+. = พยัญชนะควบกล้ำ

พยัญชนะอวรรค	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
ย	พฺย**า**ธิ	**พ์ย**า-ธิ
ร	**พฺร**หฺม	**พ์ร**ห-ห์มะ
ล	ปลฺว	ปะ/ปัล-**ล์ว**ะ
ว	กตฺ**ว**า	กะ/กัต-**ต์ว**า
ส	กุลสฺ**ม**า	กุ-ละ/ลัส-**ส์ม**า
ห	สุภกิ**ณฺห**า	สุ-ภะ-กิ/กิณ-**ณ์ห**า
ฬ	มุ**ฬฺโห**	มุ/มุฬ-**ฬ์โห**

4) ทำหน้าที่เป็นทั้ง “ตัวสะกด” และ “พยัญชนะนำควบกล้ำ” ในกรณีที่อยู่ใต้พยัญชนะวรรค และอยู่หน้าพยัญชนะอวรรค (พยัญชนะเรียงกัน 3 ตัวซ้อน คือ พยัญชนะวรรค+พยัญชนะวรรค/พยัญชนะ อวรรค+พยัญชนะอวรรค) ดังนี้

พยัญชนะวรรค + . + พยัญชนะอวรรค = ตัวสะกด และ พยัญชนะนำควบกล้ำ

พยัญชนะวรรค + . + พยัญชนะอวรรค = ตัวสะกด และพยัญชนะนำควบกล้ำ	ตัวอย่างคำบาลี	อ่านว่า
	ตตฺร	**ตัต-ตระ**
	ทิสฺวา	**ทิส-ส์ว**า
	กลฺยาณ	**กัล-ล์ย**า-ณะ
	พฺราหฺมณ	**พ์ร**าห-**ห์ม**ะ-ณะ
	รุฬฺโห	**รุฬ-ฬ์โห**
	สุภ**กิณฺห**า	สุ-ภะ-**กิณ-ณ์ห**า
	ตสฺมา	**ตัส-ส์ม**า

บทสรุป

การอ่านภาษาบาลีนั้น นับเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาภาษาบาลี ผู้เขียนได้ประมวลส่วนสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อการอ่านภาษาบาลีได้อย่างถูกต้อง ดังนี้คือ (1) สระ 8 ตัว (2) พยัญชนะ 32 ตัว (3) นิคคหิต (อำ) (4) สัญลักษณ์ . (จุดพินทุทึบใต้อักษร) หากนักศึกษาไม่ทำความเข้าใจใน 4 ส่วนสำคัญดังกล่าวให้ถ่องแท้ ก็จะทำให้เกิดอุปสรรคในการเรียนภาษาบาลีในอนาคตได้ เพราะถ้าเมื่อเริ่มจากการอ่านผิด การเขียนก็เป็นอันผิดไปด้วยเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ การการท่องบ่นทรงจำบอกแสดงบทพระธรรมผ่านภาษาบาลีก็เป็นอันผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้เช่นกัน

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอนำเสนตารางแสดงระบบการอ่านภาษาบาลี เพื่อให้เห็นการประสมกันระหว่างสระและพยัญชนะอย่างชัดเจน และทราบกระบวนการอ่านภาษาบาลีอักษรไทยตามลำดับดังนี้

ตารางแสดงระบบการอ่านภาษาบาลีอักษรไทย

สระ / พยัญชนะ	อ	อา	อิ	อี	อุ	อู	เอ	โอ
กฺ	กฺ+อ = ก (กะ)	กฺ+อา = กา	กฺ+อิ = กิ	กฺ+อี = กี	กฺ+อุ = กุ	กฺ+อู = กู	กฺ+เอ = เก	กฺ+โอ = โก
ขฺ	ขฺ+อ = ข (ขะ)	ขฺ+อา = ขา	ขฺ+อิ = ขิ	ขฺ+อี = ขี	ขฺ+อุ = ขุ	ขฺ+อู = ขู	ขฺ+เอ = เข	ขฺ+โอ = โข

คฺ	คฺ+อ = ค (คะ)	คฺ+อา = คา	คฺ+อิ = คิ	คฺ+อี = คี	คฺ+อุ = คุ	คฺ+อู = คู	คฺ+เอ = เค	คฺ+โอ = โค
ฆฺ	ฆฺ+อ = ฆ (ฆะ)	ฆฺ+อา = ฆา	ฆฺ+อิ = ฆิ	ฆฺ+อี = ฆี	ฆฺ+อุ = ฆุ	ฆฺ+อู = ฆู	ฆฺ+เอ = เฆ	ฆฺ+โอ = โฆ
งฺ	งฺ+อ = ง (งะ)	งฺ+อา = งา	งฺ+อิ = งิ	งฺ+อี = งี	งฺ+อุ = งุ	งฺ+อู = งู	งฺ+เอ = เง	งฺ+โอ = โง
จฺ	จฺ+อ = จ (จะ)	จฺ+อา = จา	จฺ+อิ = จิ	จฺ+อี = จี	จฺ+อุ = จุ	จฺ+อู = จู	จฺ+เอ = เจ	จฺ+โอ = โจ
ฉฺ	ฉฺ+อ = ฉ (ฉะ)	ฉฺ+อา = ฉา	ฉฺ+อิ = ฉิ	ฉฺ+อี = ฉี	ฉฺ+อุ = ฉุ	ฉฺ+อู = ฉู	ฉฺ+เอ = เฉ	ฉฺ+โอ = โฉ
ชฺ	ชฺ+อ = ช (ชะ)	ชฺ+อา = ชา	ชฺ+อิ = ชิ	ชฺ+อี = ชี	ชฺ+อุ = ชุ	ชฺ+อู = ชู	ชฺ+เอ = เช	ชฺ+โอ = โช
ฌฺ	ฌฺ+อ = ฌ (ฌะ)	ฌฺ+อา = ฌา	ฌฺ+อิ = ฌิ	ฌฺ+อี = ฌี	ฌฺ+อุ = ฌุ	ฌฺ+อู = ฌู	ฌฺ+เอ = เฌ	ฌฺ+โอ = โฌ
ญฺ	ญฺ + อ = ญ ฃ (ญฃะ)	ญฺ + อ า = ญฃา	ญฺ + อิ = ญฃิ	ญฺ + อี = ญฃี	ญฺ+อุ = ญุ	ญฺ+อู = ญู	ญฺ + เ อ = เญฃ	ญฺ + โ อ = โญฃ
ฏฺ	ฏฺ+อ = ฏ (ฏะ)	ฏฺ+อา = ฏา	ฏฺ+อิ = ฏิ	ฏฺ+อี = ฏี	ฏฺ+อุ = ฏุ	ฏฺ+อู = ฏู	ฏฺ+เอ = เฏ	ฏฺ+โอ = โฏ
ฐฺ	ฐฺ+อ = ฐ ฆ (ฐฆะ)	ฐฺ+อา = ฐฆา	ฐฺ+อิ = ฐฆิ	ฐฺ+อี = ฐฆี	ฐฺ+อุ = ฐุ	ฐฺ+อู = ฐู	ฐฺ+เอ = เฐฆ	ฐฺ+โอ = โฐฆ
ฑฺ	ฑฺ+อ = ฑ (ฑะ)	ฑฺ+อา = ฑา	ฑฺ+อิ = ฑิ	ฑฺ+อี = ฑี	ฑฺ+อุ = ฑุ	ฑฺ+อู = ฑู	ฑฺ+เอ = เฑ	ฑฺ+โอ = โฑ
ฒฺ	ฒฺ+อ = ฒ (ฒะ)	ฒฺ+อา = ฒา	ฒฺ+อิ = ฒิ	ฒฺ+อี = ฒี	ฒฺ+อุ = ฒุ	ฒฺ+อู = ฒู	ฒฺ+เอ = เฒ	ฒฺ+โอ = โฒ
ณฺ	ณฺ+อ = ณ (ณะ)	ณฺ+อา = ณา	ณฺ+อิ = ณิ	ณฺ+อี = ณี	ณฺ+อุ = ณุ	ณฺ+อู = ณู	ณฺ+เอ = เณ	ณฺ+โอ = โณ
ตฺ	ตฺ+อ = ต (ตะ)	ตฺ+อา = ตา	ตฺ+อิ = ติ	ตฺ+อี = ตี	ตฺ+อุ = ตุ	ตฺ+อู = ตู	ตฺ+เอ = เต	ตฺ+โอ = โต
ถฺ	ถฺ+อ = ถ (ถะ)	ถฺ+อา = ถา	ถฺ+อิ = ถิ	ถฺ+อี = ถี	ถฺ+อุ = ถุ	ถฺ+อู = ถู	ถฺ+เอ = เถ	ถฺ+โอ = โถ
ทฺ	ทฺ+อ = ท (ทะ)	ทฺ+อา = ทา	ทฺ+อิ = ทิ	ทฺ+อี = ที	ทฺ+อุ = ทุ	ทฺ+อู = ทู	ทฺ+เอ = เท	ทฺ+โอ = โท
ธฺ	ธฺ+อ = ธ (ธะ)	ธฺ+อา = ธา	ธฺ+อิ = ธิ	ธฺ+อี = ธี	ธฺ+อุ = ธุ	ธฺ+อู = ธู	ธฺ+เอ = เธ	ธฺ+โอ = โธ
นฺ	นฺ+อ = น (นะ)	นฺ+อา = นา	นฺ+อิ = นิ	นฺ+อี = นี	นฺ+อุ = นุ	นฺ+อู = นู	นฺ+เอ = เน	นฺ+โอ = โน
ปฺ	ปฺ+อ = ป (ปะ)	ปฺ+อา = ปา	ปฺ+อิ = ปิ	ปฺ+อี = ปี	ปฺ+อุ = ปุ	ปฺ+อู = ปู	ปฺ+เอ = เป	ปฺ+โอ = โป
ผฺ	ผฺ+อ = ผ (ผะ)	ผฺ+อา = ผา	ผฺ+อิ = ผิ	ผฺ+อี = ผี	ผฺ+อุ = ผุ	ผฺ+อู = ผู	ผฺ+เอ = เผ	ผฺ+โอ = โผ
พฺ	พฺ+อ = พ (พะ)	พฺ+อา = พา	พฺ+อิ = พิ	พฺ+อี = พี	พฺ+อุ = พุ	พฺ+อู = พู	พฺ+เอ = เพ	พฺ+โอ = โพ
ภฺ	ภฺ+อ = ภ (ภะ)	ภฺ+อา = ภา	ภฺ+อิ = ภิ	ภฺ+อี = ภี	ภฺ+อุ = ภุ	ภฺ+อู = ภู	ภฺ+เอ = เภ	ภฺ+โอ = โภ
มฺ	มฺ+อ = ม (มะ)	มฺ+อา = มา	มฺ+อิ = มิ	มฺ+อี = มี	มฺ+อุ = มุ	มฺ+อู = มู	มฺ+เอ = เม	มฺ+โอ = โม
ยฺ	ยฺ+อ = ย (ยะ)	ยฺ+อา = ยา	ยฺ+อิ = ยิ	ยฺ+อี = ยี	ยฺ+อุ = ยุ	ยฺ+อู = ยู	ยฺ+เอ = เย	ยฺ+โอ = โย
รฺ	รฺ+อ = ร (ระ)	รฺ+อา = รา	รฺ+อิ = ริ	รฺ+อี = รี	รฺ+อุ = รุ	รฺ+อู = รู	รฺ+เอ = เร	รฺ+โอ = โร
ลฺ	ลฺ+อ = ล (ละ)	ลฺ+อา = ลา	ลฺ+อิ = ลิ	ลฺ+อี = ลี	ลฺ+อุ = ลุ	ลฺ+อู = ลู	ลฺ+เอ = เล	ลฺ+โอ = โล
วฺ	วฺ+อ = ว (วะ)	วฺ+อา = วา	วฺ+อิ = วิ	วฺ+อี = วี	วฺ+อุ = วุ	วฺ+อู = วู	วฺ+เอ = เว	วฺ+โอ = โว
สฺ	สฺ+อ = ส (สะ)	สฺ+อา = สา	สฺ+อิ = สิ	สฺ+อี = สี	สฺ+อุ = สุ	สฺ+อู = สู	สฺ+เอ = เส	สฺ+โอ = โส
หฺ	หฺ+อ = ห (หะ)	หฺ+อา = หา	หฺ+อิ = หิ	หฺ+อี = หี	หฺ+อุ = หุ	หฺ+อู = หู	หฺ+เอ = เห	หฺ+โอ = โห
ฬฺ	ฬฺ+อ = ฬ (ฬะ)	ฬฺ+อา = ฬา	ฬฺ+อิ = ฬิ	ฬฺ+อี = ฬี	ฬฺ+อุ = ฬุ	ฬฺ+อู = ฬู	ฬฺ+เอ = เฬ	ฬฺ+โอ = โฬ
อำ	ก+อำ = กำ (กัง)		กิ+อำ = กึง (กิง)			กุ+อำ= กัฃ (กุง)		

เท่าที่แสดงมานี้ เป็นเพียงตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้ผู้ศึกษาได้อ่านภาษาบาลีได้อย่างถูกต้องเท่านั้น หากต้องการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภาษาบาลีได้อย่างดียิ่งขึ้นไป ผู้ศึกษาพึงค้นคว้าจากงานตำรา หนังสือ ตลอดจนเอกสารฉบับต่าง ๆ ที่เหล่านักปราชญ์ราชบัณฑิตได้รจนาไว้เถิด

เอกสารอ้างอิง

พระมหาเทียบ สิริญฺาโณ (มาลัย). **การใช้ภาษาบาลี**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาบรรณาคาร, 2547.

พันตรี ป. หลงสมบุญ. **พจนานุกรม มคธ-ไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อาทรการพิพม์, 2540.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ ณ บางช้าง. **ไวยากรณ์บาลี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2538.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 33. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์, 2561.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **บาลีไวยากรณ์ อักขรวิธี ภาคที่ 1 สมัญญาภิธาน และ สนธิ**. พิมพ์ครั้งที่ 37. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2538.